

ПОЛОЖЕНИЕ

Положения об оплате труда работников ГБОУ «Шебекинская общеобразовательная спортивная школа-интернат «Салют»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ «Шебекинская общеобразовательная спортивная школа-интернат «Салют» (далее - Положение) разработано на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года N 85 "Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области" и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2013 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. N 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб» в редакции постановления правительства Белгородской области № 77-пп от 18 марта 2013 г.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ГБОУ «Шебекинская общеобразовательная спортивная школа-интернат «Салют» (далее - учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 1 января 2013 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в учреждении;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, финансируемого из областного бюджета.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 “О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников”.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

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

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется: при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося более двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок оплаты труда тренеров-преподавателей, тренеров

Для тренеров-преподавателей, тренеров устанавливается следующий порядок оплаты труда.

5.1. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей, тренеров определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося в месяц, гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию и педагогической нагрузке по тарификации (таблица 1).

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей, тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для тренеров-преподавателей, тренеров, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная тренерам-преподавателям, тренерам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

5.2. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми документами.

5.3. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

5.4. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом

режима учебно-тренировочной работы по футболу.

Таблица 1

Период подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы(чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.)
Учебно-тренировочный	первый год	10	20	12
	второй год	Устанавливается учреждением	20	14
	третий год		16	16
	четвертый год		16	18
	пятый год		16	20
Спортивного совершенствования			14	24
			12	28

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя для установления базового должностного оклада

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Департаментом образования Белгородской области, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6.2. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации.

Таблица 2

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор: высшей квалификационной категории	11910	10776	9981	9300
	I квалификационной категории	10776	9981	9300	8620

2.	Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе) высшей квалификационной категории	8961	8054	7486	7032
		I квалификационной категории	8054	7486	7032
3.	Главный бухгалтер - имеющий среднее профессиональное образование	8054	7486	7032	6466
		- имеющий высшее профессиональное образование	8961	8054	7486

Примечания к таблице:

1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (центров, отделов, кабинетов), заместителя главного бухгалтера могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада их непосредственного руководителя.

2. Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории. Данное условие сохраняется до момента принятия нормативных правовых документов на федеральном и региональном уровнях.

7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждения (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типа, вида учреждения и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами организации.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения для работников устанавливаются от базового должностного оклада (учителям, преподавателям, воспитателям с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

- 15 процентов - за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

- 50 - 100 процентов - тренерам-преподавателям, тренерам за осуществление организационно-технологического сопровождения учебно-тренировочного процесса и соревновательной деятельности.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

- медицинским работникам учреждения за непрерывный стаж работы устанавливается гарантированная доплата: от 3 до 5 лет - 30 процентов; от 5 до 7 лет - 45 процентов; от 7 лет и выше - 60 процентов;

- водителям автомобилей, за исключением водителей автобусов, устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

 - водителям 2-го класса - 10 процентов, водителям 1-го класса - 25 процентов за фактически отработанное время в качестве водителя;

 - водителям за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта - 10 процентов.

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждение каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

- за работу в вечернее время тренерам-преподавателям, тренерам (в период с 19 до 21 часа) выплачивается доплата в размере до 50 процентов базового должностного оклада за фактически отработанное время по основному месту работы;

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

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

 - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется Управляющим Советом учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором./оплата у нас по таблицу замены и приказа/

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.4. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам учреждения (приложение N 2).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы организации.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты

Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя учреждения определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя,

установленного в соответствии с разделом 6 настоящего Положения. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 120 процентов, а при наличии государственных и отраслевых наград, ученой степени, величина стимулирующих выплат увеличивается на 10 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением управляющего совета, созданного Департаментом образования Белгородской области.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом организации.

Стимулирующие выплаты разделить на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- за отраслевые награды "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации".

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат не может превышать 20 процентов от стимулирующей части ФОТ.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных и спортивных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных вышестоящим органом управления. Учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в учреждении складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, учителя, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

- по административно-управленческому персоналу от суммы базовых должностных окладов по штатным расписаниям (кроме руководителя учреждения) в размере от 30 до 100 процентов;
- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 процентов;
- по учителям от суммы оплаты за часы педагогической нагрузки согласно учебному плану в размере 30 процентов;
- по другим педагогическим работникам от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере от 30 до 60 процентов.

Стимулирующий фонд оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада в размере 30 процентов от общей суммы базовых должностных окладов по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом оплаты труда за одного занимающегося.

Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается с Учредителем в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению в соответствии с ежегодными Методическими указаниями по формированию доходов и расходных обязательств консолидированного бюджета Белгородской области.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются **локальными актами учреждения и (или) коллективным договором**, согласованного с Учредителем.

Размеры стимулирующих выплат вносятся в штатное расписание и тарификационные списки педагогических работников учреждения по состоянию на начало учебного года и **на начало финансового года**.

11. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

11.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директор, заведующий, заместитель, руководитель структурного подразделения) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, установленными правительством белгородской области;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

11.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209.

11.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (приложение N 1).

11.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.6. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом **отраслевого департамента по ведомственной принадлежности**.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

12. Оплата труда работников учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования

12.1. Оплата труда работников учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда предусматривает обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

12.2. Месячная заработная плата работников учреждения складывается из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры должностных окладов руководящих работников учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

12.3. **Руководящим работникам и специалистам учреждения устанавливаются гарантированные доплаты за осуществление функций курирования муниципальных учреждений, обеспечение технического, организационно-технологического сопровождения модернизации образовательных учреждений, осуществление экспертно-аналитического и научно-методического сопровождения деятельности по психологическому обеспечению образовательного процесса в области от 50 до 100 процентов базового должностного оклада.**

Размер гарантированных доплат работникам учреждения устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с перечнем работников и специалистов, обеспечивающим техническое, организационно-технологическое сопровождение модернизации учреждения, утвержденным приказом департамента образования Белгородской области.

12.4. Остальным работникам учреждения гарантированные доплаты и компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ в соответствии с пунктами 8.2 - 8.3 раздела 8 настоящего Положения и закрепляются в положении и коллективном договоре учреждения.

12.5. Общая сумма стимулирующего фонда оплаты труда по учреждению складывается из стимулирующего фонда оплаты труда руководителя учреждения и стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников и специалистов учреждения определяется в размере 30 процентов от общей суммы базовых должностных окладов штатной численности работников учреждения один раз в год сроком на 12 месяцев.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективным договором на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, согласованного с Учредителем.

В состав стимулирующих доплат включаются выплаты за:

- результативность профессиональной деятельности;
- интенсивность работы;
- качество выполняемых работ.

16. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

16.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

16.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и

мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 16.1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

16.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 16.1 и 16.2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам-психологам;

методистам.

16.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

16.5. Время работы в должности помощника воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

16.6. Работникам учреждения время педагогической работы в учреждении, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение

которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников школы-интерната «Салют»

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным
группам должностей работников школы-интерната «Салют»

Наименование должностей работников	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Руководители	
Заведующий библиотекой (директор):	
- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	4911
- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	5346
- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	5564
- в библиотеках, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	6006
- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	6232
Заведующий складом	4911
Заведующий производством (шеф-повар):	
- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	5219
- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	5538
- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	5779
2. Педагогические работники	
Инструктор-методист:	
- без квалификационной категории;	6025
- II квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	6511
- I квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	7023
- высшая квалификационная категория (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	7564

Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6025 6511 7023 7564
Социальный педагог: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория или высшее профессиональное образование; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6025 6511 7023 7564
Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя); - I квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера – преподавателя); - высшая квалификационная категория (для тренера-преподавателя и старшего тренера – преподавателя)	6025 6511 7023 7564
Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6025 6511 7023 7564
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6025 6511 7023 7564
Старший воспитатель, воспитатель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя); - высшая квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя)	6025 6511 7023 7564
Учитель: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7157 7734 8341 8984
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:	

- в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	6025
-в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	6511
-в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	7023
-в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	7564
Заместитель директора по административно - хозяйственной работе:	
- без категории;	6511
- имеющий I квалификационную категорию;	7023
- имеющий высшую квалификационную категорию	7564
Массажист	6025
Помощник воспитателя	4911
Лаборант (включая старшего)	4911
Бухгалтер:	
- без квалификационной категории;	4911
- среднее специальное (экономическое) образование (II категория);	5297
- высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория);	5485
- высшее профессиональное (экономическое) образование (ведущий бухгалтер)	6025
Врач:	
- без квалификации;	6025
- II квалификационная категория;	6511
- I квалификационная категория;	7023
- высшая квалификационная категория	7564
Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре:	
- без квалификации;	4911
- II квалификационная категория;	5006
- I квалификационная категория;	5245
- высшая квалификационная категория	5485
Юрисконсульт:	
- без квалификации категории;	4911
- среднее специальное образование (II категория);	4999
- высшее профессиональное образование (I категория);	5485
- высшее профессиональное образование (ведущий)	6025
Специалист по кадрам:	
- среднее профессиональное образование и индивидуальное обучение;	4911
- высшее профессиональное образование (II категория);	5006
- высшее профессиональное образование (I категория)	5346
Администратор	4911
Старший администратор	5006

4. Технические исполнители и обслуживающий персонал	
Машинистка Требования к квалификации: - общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью до 200 ударов в минуту (машинистка II категории); - общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью не менее 200 ударов в минуту и стаж работы в должности (машинистка I категории)	4911 5006
Комендант Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - среднее профессиональное образование	4911 5006
Водитель автобуса	5170
Водитель автомобиля	4931
Гардеробщик	4911
Дворник	4911
Кастелянша	4911
Кладовщик	4911
Повар	4911
Подсобный рабочий	4911
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	4911
Слесарь-сантехник	4911
Электрик	4911
Рабочий по стирке и ремонту одежды	4911
Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	4911
Сторож (вахтер)	4911
Уборщик служебных помещений	4911
Швея	4911
Вахтер	4911

Примечание:

Базовый должностной оклад заместителю директора по административно-хозяйственной работе на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением учреждения к группе по оплате труда.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников школы-интерната «Салют»

Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим и другим
работникам школы-интерната «Салют»

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от базового должностного оклада)
1.1. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): *	
6 - 11 классов	20
1.2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество часов):	
по русскому языку, родному языку и литературе	15
по математике	10
по иностранному языку, физике, химии, ИЗО, биологии, черчению	10
1.4. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)**	10

* В классах с числом учащихся менее 50 процентов от нормативной наполняемости оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

** Количество оплачиваемых кабинетов составляет по школам-интернатам не более 15.