

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждения
«Ивановская коррекционная школа № 2»
(ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»)

От 15.11.2021

г. Иваново

№272 о\д

Приказ

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»

Во исполнение постановления Правительства Ивановской области от
11.11.2021 № 530-п

«О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской
области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников
государственных учреждений Ивановской области, подведомственных
Департаменту образования Ивановской области»,
протокола №2 от 15.11.2021 общего собрания работников ОГКОУ
«Ивановская коррекционная школа №2», протокола № 7 от 15.11.2021
собрания профсоюзного комитета ОГКОУ «Ивановская коррекционная
школа №2»,

Приказываю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников ОГКОУ
«Ивановская коррекционная школа №2» в новой редакции
(Приложение).
2. Ответственному за работу с сайтом Крыловой А.М. разместить
данный приказ на официальном сайте учреждения.
3. Специалисту по кадрам ознакомить под роспись работников
учреждения.
4. Приказ № 190 о\д от 09.10.2020 «Об утверждении Положения о
системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская
коррекционная школа №2» считать утратившим силу.
5. Настоящий приказ распространяется на правоотношения с 01.10.2021
года.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



Л.В. Фатина

Приложение
к приказу № 272 о\д
от 15.11.2021.

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации  Л.А. Михайлова Протокол № 7 от 15.11. 2021</p>	<p> Утверждаю Л.В. Фатина Директор ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»</p>
<p>ПРИНЯТО На общем собрании работников Председатель  Л.В. Фатина Протокол № 2 от 15.11.2021</p>	

**Положение
о системе оплаты труда работников
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371–п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 20 апреля 2016 г. N 106-п "О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 N 371-п "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области", постановлением Правительства Ивановской области от 30.11.2017г. №435-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 10.01.2018 № 2-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 13.08.2018 № 245-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 04.11.2019 № 429-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области № 458-п от 05.10.2020 «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области,

подведомственных Департаменту образования Ивановской области», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019; областным отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020 – 2022 гг. от 04.02.2020, коллективным договором между работодателем и работниками ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2» на 2019-2022 годы №21\22-56 от 19.10.2019г., протоколом № 2 общего собрания работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2» от 08.10.2020, протоколом №7 от .09.10.2020 собрания профсоюзного комитета ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

1.2. Положение о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2» (далее – Положение) разработано на основании типового положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области, утвержденного постановлением Правительства Ивановской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» от 31.12.2008г. № 371-п и Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования между Департаментом образования Ивановской области и Областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области;

б) установление в учреждении систем оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с

деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

д) создание условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

ж) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

з) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Положение устанавливает систему оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2» (далее - учреждение) за счет средств областного бюджета, размеры окладов (должностных окладов), а также размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

1.8. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия выплаты заработной платы работникам учреждения.

1.9. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзным комитетом первичной организации и утверждается руководителем учреждения.

1.10. Основные понятия:

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на коэффициент по занимаемой должности;
- минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат;
- коэффициент по занимаемой должности - размер увеличения должностного оклада (ставки заработной платы);
- компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения №1 к настоящему положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. В связи с отсутствием отдельных наименований общеотраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически

установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Zп = Оф + К + С$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нчс}$,

где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение №1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Порядок определения учебной нагрузки по педагогическим работникам, осуществляющим учебную нагрузку устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4.1. Оплата труда учителей и иных педагогических работников устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагога-психолога, социального педагога, тьютора, учителя логопеда, учителя дефектолога и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном пунктом 2.4. настоящего положения, в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленного за ставку заработной платы.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится за фактически отработанное время и не менее размера пропорционального минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Руководитель образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;
для доцента, кандидата наук – 0,20;
для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставке почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.8. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения, подведомственного Департаменту образования Ивановской области.

Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

2.9. Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Департаментом образования Ивановской области в кратности от 1 до 5.

2.11. Порядок и условия стимулирования труда руководителя учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Департамента образования Ивановской области, их заместителей - локальными нормативными актами учреждения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы руководителя образовательного учреждения.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы руководителя образовательного учреждения утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента образования Ивановской области в качестве показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения

2.13. Информация о рассчитанной за предыдущий год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждений, не позднее 15 мая текущего года.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам образовательного учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случаях:

если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (максимальный объем выплат неограничен).

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в Приложении №5 к Положению о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2».

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное

руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, руководство предметным объединением, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

3.4. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в Приложении №5 к Положению о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2».

Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

3.5. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене принимается руководителем учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, управляющим советом и оформляются приказом директора.

3.6. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены компенсационные выплаты;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения.

4.2. Работникам образовательного учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разработанных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

- доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

за ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);

за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения (структурного подразделения образовательного учреждения);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;

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

достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних);

позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Основанием для премиальных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, установленным в образовательном учреждении, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих образовательного учреждения.

Изменения в штатное расписание вносятся по мере необходимости путем утверждения нового штатного расписания.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работнику учреждения может быть оказана:

- На юбилей работника на 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет в размере до 5000 тысяч рублей;
- На похороны работника в размере 5000 рублей, близкого родственника работника (мать, отец, сын, дочь, жена, муж) в размере 3000 рублей;
- На приобретение дорогостоящих лекарственных средств на лечение работника в размере до 5000 рублей;
- На регистрацию брака работника в размере 3000 рублей;
- На рождение ребенка у работника в размере 3000 рублей.

Материальная помощь работнику учреждения может быть оказана при наличии подтверждающих документов.

6. Сроки действия настоящего Положения

6.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения с 01.10.2021г.

6.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по требованию одной из сторон его подписавших.

6.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

