

**«ПРИНЯТО»**

Общим собранием работников

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара

Председатель  Н.В. Рузанова

Протокол от « 1 » 11.06. 2021 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара

Н.И. Миронова

Приказ от « 11 » июня 2021 г.

№ 1

г.о. Самара

184-09



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Школа-интернат № 1»  
городского округа Самара**

**«СОГЛАСОВАНО»:**

Председатель выборного органа

первичной профсоюзной организации

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара



Н.М. Малышева

## **Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа-интернат № 1» городского округа Самара (далее Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа-интернат № 1» городского округа Самара (далее — учреждение).

Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г, № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее - Сотрудники), как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

Настоящее Положение распространяется на Сотрудников, ведущих трудовую деятельность.

Положение не регламентирует вопросы установления оплаты труда директора учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования Сотрудников учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности, квалификации Сотрудника;
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование Сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство Сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата Сотрудника не должна зависеть от результатов труда других Сотрудников или учреждения в целом. - Зарботная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

Администрация учреждения обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого Сотрудника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений и организации в целом,

Настоящее Положение утверждает руководитель организации с учетом мнения профсоюзной организации.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя) на основании Методик расчета

нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, утвержденных постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат в виде материальной помощи,

Фонд оплаты труда работников МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара состоит из:

- базовой части в размере 55,072 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере 17,072 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере 27,856 % от фонда оплаты труда работников.

Размер процентного соотношения каждой части определяются в Положении о порядке установлении выплат стимулирующего характера из стимулирующей части, Положении о порядке установления выплат компенсационного характера из специальной части. Распределение экономии базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда определяется в Положении об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников МБОУ Школы интерната № 1 г. о, Самара.

Размеры должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом директора учреждения в соответствии с настоящим Положением и штатным расписанием МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара.

В случае, если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

При формировании штатного расписания определение необходимого количества ставок воспитателей производится исходя из установленной предельной наполняемости групп и режима работы воспитателей, утвержденного приказом директора учреждения по состоянию на 1 сентября текущего года,

Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную и переменную части. К условно-постоянной части заработной платы относятся:

- должностной оклад, ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за выслугу лет.

Иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, являются переменной величиной.

Размеры выплат, входящих в переменную часть заработной платы, в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда, а также от иных условий:

- тарифицируемые доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены приказом директора в связи с прекращением действия оснований, влекущих их назначение;
- надбавки за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие изменения объемов финансирования, связанных с уточнением бюджета текущего года в связи с перевыполнением муниципального задания, оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными

актами учреждения: Положением об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара.

Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины должностных окладов, ставок заработной платы - с даты введения новых должностных окладов, ставок заработной платы;
- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании квалификации - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, - со дня - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а периоды; течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Для рассмотрения вопросов оплаты труда, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда), в учреждении создается экспертная комиссия. Состав и порядок деятельности экспертной комиссии утверждаются приказом директора

Выплата заработной платы производится два раза в месяц: заработная плата половину месяца выплачивается работникам учреждения 17 числа текущего месяца, плата за вторую половину месяца - 2 числа месяца, следующего за текущим. При совпадении выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Второго числа (в день выплаты (перечисления) второй части заработной платы) месяца каждому Сотруднику под подпись выдается расчетный лист, в котором информация о начисленной заработной плате, размеры и основания удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, день выдачи следующей заработной платы.

Работникам, проработавшим неполный месяц (в связи с увольнением, отпуском), за фактически отработанное время выплачиваются:

- выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;
- выплаты, отнесенные к переменной части заработной платы, за единовременных (разовых) премий.

Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы.

Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный месяц, полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации выходе работника в декрет — выплачиваются за фактически отработанное время.

В МБОУ Школе-интернате № 1 г. о. Самара установлен следующий перечень рабочее время которых предполагает работу в ночное время без сокращения работы в соответствии со ст. 96 Трудового Кодекса РФ: сторож, вахтер, воспитатель.

В период дистанционной работы (дистанционного обучения) за работниками заработная плата, место работы и установленный правилами трудового распорядка договором режим труда и отдыха.

## **2. Расчет заработной платы**

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих процесс в соответствии с учебным планом, осуществляется в соответствии с формирования и распределения фонда оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Сотрудника за выполнение труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностные оклады выплачиваются за счет средств областного и муниципального бюджетов.

При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, начисляются компенсации в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением.

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому, а также за работу по совместительству.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год или 2 раза в год, если учебными планами предусмотрено разное количество учебных часов в неделю в первом и втором полугодиях.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Размер заработной платы, определяемый исходя из тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности в соответствии с профессиональной квалификационной группой компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

При выплата за работу в ночное время, в праздничные дни, а также при оплате совмещения работников, данные выплаты начисляются сверх дополнительной оплаты, производимой работникам до минимального размера оплаты труда.

## **3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской работы в неделю учителям, педагогам дополнительного образования;

- за 20 часов в неделю учителям-логопедам; учителям-дефектологам;

- за 25 часов педагогической работы в неделю воспитателям, непосредственно осуществляющими обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физической культуре, воспитателям; за 36 часов в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам организаторам, педагогам-библиотекарям, методистам, тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями (уроками).

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

При суммированном учете рабочего времени (по графику сменности) учетным периодам отработанного рабочего времени принять календарный год в соответствии со ст. 104ТК.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры при возложении на них в счет сохраняемой полной ставки учителя обязанностей по организации внеурочной работы по физическому воспитанию.

Учителям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой,

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Размером должностных окладов, ставок заработной платы для работников учреждения, отражаются в штатном расписании учреждения.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда, доплаты за совмещение профессий (должностей)**

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, за период не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов учреждений, предприятий, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (должностного оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в год.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Компенсационные доплаты за совмещение профессий (должностей), устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах средств базовой части фонда оплаты труда.

Доплаты за замещение работника, в том числе за счет вакансии, оплачиваются за счет базовой части фонда оплаты труда, доплаты за замещение работника, выполняемые без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплачиваются за счет специальной части фонда оплаты труда,

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29, 10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни“;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (в ред Постановления правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25):

- надбавка за работу в имеющих интернат общеобразовательных учреждениях;
- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (период с 22:00 часов до 06:00 часов) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер должностного оклада, ставки заработной платы за час работы рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году гао соответствующей должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа № 579 с тяжелыми и вредными условиями труда в размере не менее 4% и не более 12% тарифной ставки (оклада). В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная

работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере, либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха,

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит,

Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (педагогическую нагрузку) работника без учета доплат и надбавок, Могут быть установлены, как в процентном отношении к должностному окладу, так и в фиксированном суммовом выражении.

Воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа работы, и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы,

Зарботная плата директора МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара устанавливается Департаментом образования Администрации городского округа Самара в соответствии с трудовым договором, заключенным между директором и Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

Выплаты компенсационного характера за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ и прочих показателей выполняемых работ определяются в соответствии со статьями 60,2, 151 Трудового Кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора, устанавливаются профессиональным суждением непосредственного руководителя отдела, службы, филиала по согласованию с работником и утверждаются директором учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере,

Базой для расчета выплаты за сверхурочную работу является: размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера за работу с вредными условиями труда за час работы, исчисленный в порядке, аналогичном порядку, указанному в пункте 5.2. Положения.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает все тарифицированные доплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда.

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

Доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в виде: постоянно установленных (тарифицируемых) доплат и надбавок длительного характера; разовых и дифференцированных премий (доплат) по их видам в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара.

К выплатам стимулирующего характера относятся (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 4 25):

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;



- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; - иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582).

Применяются следующие пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между различными категориями работников:

- педагогический персонал — до 50 % (в том числе надбавка за выслугу лет),
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - до 45% (в том числе надбавка за выслугу лет),
- руководителю - до 5%;
- резервная часть от 0 до 8% (при наличии)

Система установления доплат и надбавок стимулирующей части фонда оплаты труда включает в себя выплаты в виде: постоянно установленных (тарифицируемых) доплат и надбавок длительного характера; разовых и дифференцированных премий (доплат) по их видам.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Периодичность установления данных выплат: с января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря, основание — Лист самоанализа (критерии эффективности труда работников).

Условиями для назначения стимулирующих выплат длительного характера (в части установления выплат, стимулирующих качество труда работников в соответствии с критериями эффективности труда и показателями качества труда работников с выставлением баллу) являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и случаев травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса (применительно к педагогическим работникам);
- отсутствие непогашенного дисциплинарного взыскания и других случаев невыполнения письменных приказов и распоряжений Директора и других уполномоченных лиц учреждения.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) носят постоянный и единовременный характер, что отражается в приказе руководителя.

Экономия средств базовой, специальной и стимулирующей частей направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара.

Доплаты, которые выплачиваются из средств экономии, устанавливаются в соответствии с «Положением об экономии базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда» приказом руководителя, предельным размером не ограничиваются, а ограничиваются наличием этих средств.

## **7. Выплаты за выслугу лет**

Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники»,

«Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам»,

«Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет — 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет — должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которыми устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

## **8. Единовременные премии (дифференцированные и разовые выплаты)**

Единовременные премии устанавливаются:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

При назначении единовременных премий по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- качество подготовки, своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);
- обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Единовременные премии за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа (более месяца);
- связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;
- требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений и может быть выполнена только опытным работником; связана с решением новых или нетиповых задач;
- выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;
- связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, окружного, областного, всероссийского, международного уровней;
- отвечает выполнению срочных и неотложных задач, поставленных учредителями;
- охватывает значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения; улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения; повышает авторитет

учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;

- способствует привлечению дополнительных финансовых и материальных средств или экономии бюджетных средств;

- отвечает эффективному использованию программных средств учета, направлено на эффективное использование материальных и трудовых ресурсов.

Дифференцируемые и разовые выплаты (премии, доплаты, надбавки) устанавливаются и выплачиваются по следующим основаниям:

- премиальные выплаты из экономии фонда оплаты труда по итогам работы за учебный год за фактически отработанное время и за календарный квартал, год в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Экономия средств на оплату труда направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды и размеры выплат (доплат и надбавок) стимулирующей части ФОТ, в процентном отношении к должностному окладу (ставке):

1) За сложность и напряженность работе, связанные с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее — до 150%;

2) за интенсивность и напряженность работы — до 150%;

3) за профессиональное мастерство — до 100%;

4) в целях стимулирования повышения качества работы специалистов — до 150%;

5) за высокие результаты работы по итогам календарного и учебного года, квартала и прочее - до 300%;

6) повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы - до 100%;

7) за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на:

– реализацию проектов учреждения — до 100%

– экономию материальных и трудовых ресурсов— до 100%;

– эффективное использование программных средств — до 150%;

– эффективное использование материальных и трудовых ресурсов — до 150%;

– разработку эффективной организационной структуры учреждения — до 100%;

– минимизацию потерь электрической и тепловой энергии — до 100%;

– эффективное использование автопарка учреждения — до 50%;

– формирование привлекательного имиджа учреждения — до 70%;

– выполнение особо важного и срочного задания—до 150%.

## **9. Социальные выплаты**

В учреждении устанавливаются следующие виды и размеры социальных выплат:

Работникам МБОУ Школы-интерната № 1 г. о. Самара может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности и по другим причинам в следующем порядке:

– при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами более 2,5 месяцев—в размере 3 000 рублей однократно;

– тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий и других форс-мажорных обстоятельств—в размере 3 000 рублей однократно;

– смерть близких родственников (родителей, супруга, детей)— в размере 3 000 рублей однократно.

Выплата производится с момента возникновения у работника права на получение надбавки и носит заявительный характер. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения.

Единовременные выплаты к юбилейным датам работников (40, 45, 50, 55, 60 лет), в связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак) производятся из экономии средств на оплату труда.

#### **10. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.

Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, согласовываются с профсоюзным органом учреждения,