

Департамент образования Ивановской области
областное государственное казенное общеобразовательное учреждение
для детей, нуждающихся в психолого-педагогической
и медико-социальной помощи, «Ивановский областной центр психолого-
медико-социального сопровождения»
(ОГКОУ «Ивановский областной центр
психолого-медико-социального сопровождения»)

**МНЕНИЕ ПРОФКОМА
УЧТЕНО**

Председатель первичной
профсоюзной организации
 И.В.Васильева
«13» ноября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
 Н.Н. Алова
Приказ № 93 от 13.11.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**ОГКОУ «Ивановский областной центр
психолого-медико-социального сопровождения»**

г. Фурманов

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного казенного общеобразовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Ивановский областной центр психолого-медико-социального сопровождения» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в редакции постановлений Правительства Ивановской области от 20.02.2013 N 59-п, от 23.08.2013 N 344-п, от 31.07.2014 N 312-п, от 10.06.2015 N 252-п, от 28.06.2017 N 263-п), постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в ред. постановлений Правительства Ивановской области от 26.06.2013 № 243-п, от 07.05.2014 № 178-п, от 21.01.2015 № 9-п, от 14.08.2015 № 389-п, от 30.11.2017 № 435-п, от 10.01.2018 № 2-п), отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 гг. от 25.12.2015, Постановлений Правительства Ивановской области №15-п от 22.01.2013 "Об отдельных мерах по поэтапному повышению средней заработной платы отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений Ивановской области" (в редакции Постановлений Правительства Ивановской области от 07.05.2013 N 161-п, от 19.07.2013 N 290-п, от 19.11.2014 N 474-п, от 30.07.2015 N 354-п, от 10.11.2016 N 379-п, от 21.12.2016 N 431-п); № 402-п от 15.10.2013 "Об индексации заработной платы работников областных государственных учреждений Ивановской области и работников органов государственной власти Ивановской области"; № 549-п от 25.12.2013, № 131-п от 13.04.2017, № 106-п от 20.04.2016, № 435-п от 30.11.2017 «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»; № 245-п от 13.08.2018 «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 № 429-п от 04.11.2019 «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»; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда сотрудников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством РФ, с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

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

1.4. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом РФ.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, размеры должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Положение принимается решением общего собрания работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией, утверждается руководителем и объявляется приказом по учреждению. Положение может быть изменено или дополнено по мере необходимости в установленном порядке.

1.7. Учреждение, в соответствии с действующим законодательством, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом размеры и условия выплат стимулирующего характера для сотрудников определяются с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, разработанных в учреждении.

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

1.10. Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

1.11. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.12. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 17-го числа месяца – заработная плата за первую половину месяца (аванс) и не позднее 2-го числа следующего месяца – заработная плата за месяц (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

II. Структура заработной платы сотрудников

2.1. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- 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 (приложение №1 к настоящему Положению);

- установлением повышающих коэффициентов специфики по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приложение №2 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера (приложение №3 к настоящему Положению);

- установления выплат стимулирующего характера (приложение №4 к настоящему Положению);

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ:

$О = О_0 \times К_д$, где:

О - должностной оклад работника;

О₀ - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ (приложение 1);

К_д - коэффициент по занимаемой должности.

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 РФ от 29.05.2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложения 1.

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Зп = Оф + К + С$, где:

Зп - 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:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}}, \text{ где:}$$

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;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников".

III. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории сотрудников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами учреждения.

3.2. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности учреждения размеры должностных окладов устанавливаются приказом директора по учреждению в трудовом договоре сотрудника, дополнительном соглашении.

3.3. В штатном расписании учреждения указываются должности (профессии) сотрудников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, обязательные доплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором, производимые сотрудникам, зачисленным на штатные должности.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе РФ, иных нормативно-правовых актах и коллективном договоре:

- 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).

Выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, и выплаты за работу в районах с неблагоприятными климатическими условиями, в учреждении не применяются.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по итогам проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Выплата работникам, занятым на работах 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:

4.3.1. Размер доплаты 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.

4.3.2. Для педагогических работников может применяться почасовая оплата:

- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей, воспитателей, других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные при работе с детьми, находящимися на домашнем обучении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждение.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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 педагогического работника за замещение отсутствующего 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 недельной учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

4.3.3. 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.

4.3.4. 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, получавшим 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 предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. 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.

4.3.6. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), устанавливается в соответствии с перечнем видов увеличения объема работ, а именно: классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

4.3.7. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательного учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п.4.3.3 - 4.3.4. 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.

4.5. Типовой детализированный перечень выплат компенсационного характера, применяемых в образовательном учреждении, и размеры указанных выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по факту выполненных работ на основании представления руководителей подразделений, которые организуют и осуществляют оперативный учет и контроль за деятельностью работников. При необходимости, выплаты компенсационного характера могут включаться в заработную плату месяца, следующего за отчетным.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, в целях поощрения работников, работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

А) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков;
- 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.

Б) выплаты за качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;
 - доктор наук (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;
- за ведомственный нагрудный знак (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (со дня присвоения).

В) выплаты за классность водителям автомобилей:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса.

Г) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Д) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу):

- от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков работникам образовательного учреждения могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным актом образовательного учреждения.

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

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении об оплате труда образовательного учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

При премировании учитываются:

- результаты работы структурного подразделения образовательного учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- достижения и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение 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 с ограниченными возможностями здоровья без уважительной причины; снижение количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по учебным предметам, курсам, дисциплинам;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения).

Основанием для выплаты премиальных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием размера премии конкретному работнику. Размер премиальных выплат осуществляется на основе результативных показателей эффективности и оценки деятельности.

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, установленным в 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 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.

5.2. Типовой детализированный перечень выплат стимулирующего характера и размеры указанных выплат, приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

5.3. Решение о введении и применении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников и рассматривается комиссией по материальному стимулированию.

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

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному или должностному окладу (ставке заработной платы). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора образовательного учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору образовательного учреждения - непосредственно решением директора;
- специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальных работников образовательного учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случае наличия дисциплинарного взыскания и (или) обоснованных внешних жалоб.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области.

6.1. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) определяется Департаментом образования Ивановской области в кратности от 1 до 5.

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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».

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей директора образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6.5. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- директору образовательного учреждения - Департаментом образования Ивановской области;
- заместителям директора и главному бухгалтеру - директором образовательного учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю, заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случае наличия дисциплинарного взыскания и (или) обоснованных внешних жалоб.

VII. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения

7.1. 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 пропорционально отработанному времени.

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

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

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

7.3. 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.

Установленная месячная ставка заработной платы выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

7.4. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку (педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.), определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

7.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной месячной ставки заработной платы.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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 с соответствия 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.

8.2. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- непредвиденные обстоятельства (пожар) - 3 000 рублей
- погребение близких родственников (муж/жена, сын/дочь, отец/мать) - 3 000 рублей
- свадьба сотрудника - 2 000 рублей
- рождение ребенка - 2 000 рублей.

Решение о выплате материальной помощи принимается директором по согласованию с главным бухгалтером, заместителем директора, курирующем работу сотрудника, председателем первичной профсоюзной организацией.

IX. Заключительная часть

9.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании общего собрания работников учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом сотрудников учреждения.

Настоящее Положение может быть отменено только решением общего собрания работников учреждения.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

С текстом настоящего Положения все сотрудники должны быть ознакомлены под роспись.