

СОГБОУ «Вяземская школа-интернат №1 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

ПРИНЯТО:  
педагогическим советом  
школы-интерната  
от 20.02.2019 г.  
Протокол № 3



УТВЕРЖДЕНО:  
Директор школы-интерната  
Богданова О.А.  
приказ № 52  
от 05.03.2019

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
СОГБОУ «Вяземская школа-интернат №1 для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников СОГБОУ «Вяземская школа-интернат №1 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников СОГБОУ «Вяземская школа-интернат №1 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного

задания образовательной организации, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.9. Доля фонда оплаты педагогических работников, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

## **II. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным в установленном порядке.

2.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

2.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

## СХЕМА РАСЧЕТА

### должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников образовательных учреждений

1. Для целей настоящей схемы расчета применяются следующие понятия и термины:  
- базовая единица - размер денежных средств, равный 5 246 рублей, используемый для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников образовательных учреждений и подлежащий ежегодной индексации в порядке, определенном правовым актом Администрации Смоленской области;

- базовый коэффициент - величина, зависящая от уровня образования руководящего или педагогического работника образовательного учреждения и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда руководящего или педагогического работника образовательного учреждения, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад (ставка заработной платы) - гарантированный минимум оплаты труда руководящего или педагогического работника образовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

2. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего или педагогического работника образовательного учреждения зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3. Базовый оклад руководящего или педагогического работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$Bo = B \times K1, \text{ где}$$

Bo - размер базового оклада руководящего или педагогического работника образовательного учреждения;

B - размер базовой единицы, равный 2 000 рублей;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования руководящего или педагогического работника образовательного учреждения.

4. Для определения должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего или педагогического работника образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации;

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент уровня управления.

5. Размер должностного оклада руководящего работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДОрук = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6, \text{ где}$$

- ДОрук - размер должностного оклада руководящего работника образовательного учреждения;

- Bo - размер базового оклада;

- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации;
- К5 - коэффициент масштаба управления;
- К6 - коэффициент уровня управления.

6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$Сз = Бo + Бo \times К2 + Бo \times К3 + Бo \times К4 , \text{ где}$$

- Сз – размер ставки заработной платы педагогического работника образовательного учреждения;

- Бo - размер базового оклада;
- К2 - коэффициент стажа работы;
- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации.

7. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается пять стажевых групп: от 0 до 2 лет, от 2 до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 20 лет, 20 и более лет. Размер коэффициента стажа работы (К2) устанавливается пунктами 12 и 13 настоящей схемы расчета.

8. Коэффициент специфики работы (К3) устанавливается руководящим и педагогическим работникам за работу в отдельных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- 0,15 – 0,2 – за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

Перечень руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, которым при определении должностных окладов (ставок заработной платы) применяются повышающие коэффициенты специфики работы, и конкретный размер их повышения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения.

9. Коэффициент квалификации (К4) устанавливается при наличии у руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, ,квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания применяется только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер коэффициента квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений устанавливается пунктами 12 и 13 настоящей схемы расчета.

10. При определении коэффициента масштаба управления (К5) используются группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и объемные показатели деятельности областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования, устанавливаемые нормативным правовым актом Администрации Смоленской области, определяющим порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования.

Размер коэффициента масштаба управления руководящих работников образовательных учреждений устанавливается пунктами 12 и 13 настоящей схемы расчета.

11. Коэффициент уровня управления (К6) определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений и объемными показателями деятельности образовательных учреждений, указанными в пункте 10 настоящей схемы расчета.

Уровни управления приведены в таблице.

Таблица

Уровень управления	Наименование должности
Руководитель 2-го уровня	директор (начальник, заведующий) филиала, главный специалист (главный инженер и другие), начальник управления, ученый секретарь
Руководитель 3-го уровня	руководитель структурного подразделения; управляющий учебным хозяйством; старший мастер

Размер коэффициента уровня управления руководящих работников образовательных учреждений устанавливается пунктами 12 и 13 настоящей схемы расчета.

12. Размер базовых и повышающих коэффициентов стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, за исключением областных вузов, устанавливается с соответствии с таблицей.

Таблица

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы или базового оклада	Размер базового коэффициента	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование среднее профессиональное образование	1,5 1,3	- -
2.	Коэффициент стажа работы	до 2 лет от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет 20 и более лет		- 0,15 0,25 0,3 0,35
3.	Коэффициент квалификации	наличие квалификационной категории: высшая категория первая категория вторая категория наличие ученой степени: доктор наук кандидат наук наличие почетного звания Российской Федерации, СССР: «Народный.....» «Заслуженный....» «Мастер спорта международного класса.....»		0,3 0,2 0,15 0,4 0,35 0,4 0,3 0,3
1	2	3	4	5
4.	Коэффициент масштаба	I группа по оплате труда III уровень – руководитель		0,2

	управления	структурного подразделения II группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения III группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения IV группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения		0,1  0,05  -
5.	Коэффициент уровня управления	III уровень – руководитель структурного подразделения		0,1

13. Размер базовых и повышающих коэффициентов стажа работы, масштаба и уровня управления для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников областных вузов устанавливается в соответствии с таблицей.

Таблица

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы или базового оклада	Величина базового коэффициента	Величина повышающих коэффициентов
1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование среднее профессиональное образование	1,5 1,3	- -
2.	Коэффициент стажа работы	до 2 лет от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет 20 и более лет		- 0,15 0,25 0,3 0,35
3.	Коэффициент масштаба управления	II уровень – начальник управления, ученый секретарь, главный специалист (главный инженер и др.) III уровень – руководитель структурного подразделения		0,6 0,5
4.	Коэффициент уровня управления	II уровень – начальник управления, ученый секретарь III уровень – руководитель структурного подразделения		0,3 0,1

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных

компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

3.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за сложность или напряженность в работе;
- надбавки за стаж работы;
- доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплаты за качество выполняемых работ;
- доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные обязанности работника;

4.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в учебном году определяется согласно положения и рассчитывается на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников

4.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования

4.5. В образовательной организации могут начисляться разовые доплаты:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

– позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

4.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии принимается на заседании коллегиального органа управления образовательной организации и утверждается руководителем образовательной организации в установленном порядке.