

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК  
ГБОУ «РМШИ»

В.В. Зарбаева  
« 01 » 09 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ «РМШИ»

Д.Р. Эрдыниева  
« 01 » 09 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
ГБОУ «РМШИ»**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 года № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета», и Постановлением Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289 «О системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия»; приказа МОиНРБ от 27.04.2015 г. № 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия».

**II. Порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «РМШИ»**

2.1. Система оплаты труда работников ГБОУ «РМШИ» устанавливается с учетом:

- базовых окладов
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов устанавливаются по следующим группам работников:

Группа работников		Базовый оклад (руб.)
Административно-управленческий персонал	Руководитель, заместители директора	Согласно п.7 Постановления Правительства РБ от 18.09.07 г №289
Педагогический персонал	Педагогические работники непосредственно осуществляющие учебный процесс	Согласно Постановлению Правительства РБ от 18.09.07 г №289
	Прочие педагогические работники (воспитатели, психолог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-психолог)	5516
Учебно-	Врач	6360

вспомогательный персонал	Медсестра	4747
	Инспектор по кадрам, младший воспитатель	4747
	Руководитель структурного подразделения (АХЧ)	6956
Обслуживающий персонал	Шеф-повар	5880
	Повар, водитель, рабочий по обслуживанию зданий	4292
	Кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, уборщик помещений, гардеробщик, вахтер	4273

### 2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс производится согласно Постановлению Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289.

2.3.1.1. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

2.3.1.2. Расчет ученико-часа производится на каждый учебный год, исходя из учебного плана и количества учащихся в классах по состоянию на 01 сентября.

В течение учебного года ученико-час не пересчитывается.

Заработная плата учителя устанавливается по состоянию на 01 сентября и в связи с изменением количества обучающихся в классе не пересчитывается.

2.3.1.3. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент сложности и приоритетности предмета (согласно п. 6.2. Постановления Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289);

2) коэффициент квалификации (согласно п. 6.2. Постановления Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289);

2.3.1.4. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую ОУ при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

- консультации с родителями (законными представителями), совместную работу по оформлению документации;

- руководство методическим объединением.

Величина выплат за неаудиторную занятость устанавливается согласно п. 6.4.,6.5. Постановления Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289).

2.3.2. Оплата труда воспитателей, прочих педагогических работников, УВП, ОП производится согласно приказу МО и Н РБ № 972.

2.3.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.5. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала.

2.5.1. Базовый оклад директора ОУ устанавливается согласно п. 7.1 – 7.3 Методики формирования ФОТ ОУ в Республике Бурятия, утвержденной Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.07 г. №289. Средний размер базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется как отношение базового фонда оплаты труда без учета повышающих коэффициентов к численности педагогических ставок.

2.5.2. Базовый оклад заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе устанавливается в размере, равном 80% среднего размера должностного оклада педагогических работников ОУ, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

2.5.3. Группа по оплате труда руководителей устанавливается ежегодно приказом МОиН РБ в зависимости от объемных показателей ОУ.

2.6. Компенсационные выплаты работникам предусмотрены гл. 3 настоящего положения.

2.7. Стимулирующие и прочие выплаты – гл. 4 настоящего положения.

2.8. Штатное расписание ОУ утверждается руководителем по согласованию с Министерством образования и науки РБ., согласовывается с профсоюзным комитетом ОУ.

2.9. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ОУ.

### **III. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам республиканских государственных образовательных учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 г. №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», Приложением №2 к Положению об установлении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия, утвержденному приказом МОиНРБ от 27.04.2015 г. № 972 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с ТК РФ, по результатам аттестации рабочих мест;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся работникам в размере, установленном согласно Акта специальной оценки условий труда.

3.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах) к заработной плате;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

3.4. Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии законодательством РФ.

3.5. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% за каждый час работы в ночное время (при обеспечении данных выплат бюджетными средствами), в противном случае не менее 20% базового оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно ст. 149 ТК РФ.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 г. №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», Приложением №5 к Положению об установлении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия, утвержденному приказом МОиНРБ от 27.04.2015 г. № 972 работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за квалификационную категорию;
- надбавки за почетные звания и ученые степени;
- выплаты за классность;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент квалификации:

- высшая квалификационная категория – 0,4;
- I квалификационная категория – 0,2;

4.3. Повышающий коэффициент почетного звания устанавливается к базовым окладам работников ОУ при соответствии звания профилю выполняемой работы:

- «Заслуженный учитель РФ» - 0,3;
- почетные звания России – 0,2;
- почетные звания Республики Бурятия – 0,15;
- Почетная Грамота Министерства образования и науки РФ – 0,1.

4.4. Повышающий коэффициент за педагогический стаж устанавливается к базовым окладам воспитателей:

- от 20 и более лет – 0,3;
- от 15 до 20 лет – 0,2;
- от 10 до 15 лет – 0,15;
- от 5 до 10 лет – 0,1.

4.5. Стимулирующие выплаты педагогических работников (учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс в классах) осуществляются по результатам труда в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда педагогических работников ГБОУ РМШИ» (приложение 1 к настоящему Положению).

4.6. Стимулирующие выплаты прочим работникам ОУ устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения в соответствии с «Положением о премиях работникам ГБОУ РМШИ (приложение 2 к настоящему Положению).

4.7. Стимулирующие выплаты административно-управленческого персонала устанавливаются Министерством образования и науки РБ по результатам деятельности ОУ. Для формирования фонда стимулирования руководителей направляется до 3% фонда оплаты труда, выделяемого учреждению из республиканского бюджета на текущий финансовый год. Экономия по фонду стимулирования руководителей направляется на стимулирование работников ОУ.

4.8. На выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Положение согласовано с членами Управляющего Совета

ГБОУ «РМШИ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников ГБОУ «Республиканская Мариинская школа-интернат»**

На основании Постановления Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 N 289 (введено Постановлением Правительства РБ от 13.07.2012 N 419); Приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27 апреля 2015 г. N 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ГБОУ «Республиканская Мариинская школа-интернат» (далее по тексту - «Положение» и «Учреждение» соответственно) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения. Настоящее положение разработано в целях повышении качества исполнения должностных обязанностей через усиление материальной заинтересованности работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Фонд материального стимулирования качества труда может использоваться только при условии его финансирования учредителем школы.

**2. Виды премий.**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется в соответствии со штатным расписанием Учреждения, а также из внебюджетных средств по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения: высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, за отсутствие предписаний со стороны государственных проверяющих органов, отсутствие жалоб, своевременная подготовка и сдача документации, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, разработку, внедрение

и выполнение мероприятий, направленных на повышение качества воспитания и обучения учащихся, высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как форма культурного досуга, участие в общешкольных мероприятиях, оформление тематических выставок, выполнение плана работы педагога-библиотекаря, своевременная подготовка и сдача документации, обеспечение структурных подразделений бесперебойной работой компьютеров, качественное обслуживание школьных и внешкольных мероприятий, своевременная сдача отчетности, проведение вакцинации, диспансеризации, отсутствие роста заболеваемости, качественное проведение отбоев и подъемов, отсутствие производственных травм, своевременное проведение инструктажей, проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений: оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, бесперебойное обеспечение подразделений всеми видами энергии (тепло-, электроэнергия), водоснабжением, обеспечение условий для сохранности товарно-материальных ценностей, недопущение простоя транспортных средств, обеспечение надежной работы оборудования и механизмов, обеспечение качественного питания учащихся, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний, добросовестное и высококачественное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу Учреждения и т.п.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников при экономии фонда оплаты труда:

2.3.1. По итогам успешной работы учреждения за год.

2.3.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.3.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.3.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности учащихся и работников.

2.3.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

2.3.6. За многолетний добросовестный труд в учреждении и в связи с выходом на пенсию.

2.3.7. В связи с отпуском, праздничными днями, смертью родственников и близких, тяжелым материальным положением, хищением имущества, компенсации урона в результате чрезвычайных обстоятельств, для поправки здоровья и т.д. в качестве материальной помощи.

2.4. Премии, предусмотренные п.п. 2.3.1. - 2.3.6. в расчет среднего заработка не включаются.

### 3. Размеры выплат.

3.1. Размер текущих премий может устанавливаться в размере до 100% от должностного оклада (с учетом надбавок и доплат компенсационного характера) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения), материальной помощи определяется для каждого работника директором фиксировано по представлению руководителя структурного подразделения и утверждается директором учреждения.

3.3. Совокупный размер выплат работникам не ограничивается при условии финансирования учредителем.

### 4. Порядок стимулирования

4.1. Премирование работников производится на основании приказов директора учреждения, устанавливающих размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего подразделения.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Распределение фонда производится ежемесячно администрацией школы вместе с профкомом индивидуально по каждому работнику и оформляется приказом.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

### 1. Общие положения.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников ГБОУ РМШИ разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), повышения ответственности за выполнение своих функциональных обязанностей.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются дифференцированно в зависимости от дополнительного объема, своевременности и качества выполненной работы.

Доплаты и надбавки работникам, период их действия, устанавливаются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом за счет бюджетных средств, внебюджетной деятельности.

### II. Условия и максимальные размеры доплат.

✓ Руководителю структурного подразделения за работу в решении сложных хозяйственных вопросов по приобретению нужных для школы материалов, запчастей, за ненормированный рабочий день, за разъездной характер работы, за работу в выходные и праздничные дни, за организацию дежурств во время аварийных ситуаций, праздников в размере 7600 рублей ежемесячно;

✓ Медицинской сестре за сопровождение детей в лечебные учреждения, за дежурства в нерабочее время в общежитии в размере 6000 рублей ежемесячно;

✓ Инспектору по кадрам за исполнение обязанностей секретаря, за составление отчетов, ведение воинского учета, оформление документов в Пенсионный фонд, разъездной характер работы в размере 5000 рублей ежемесячно;

✓ Программисту за техническое обслуживание и текущий ремонт компьютеров, принтеров, сканеров, интерактивных досок, обучение работников ОУ программным обеспечениям, за исполнение обязанностей звуко- и видео- оператора в размере 8000 рублей ежемесячно.

✓ Шеф-повару установить коэффициент управления 0,7 от оклада за составление графиков выхода на работу, табелей учета рабочего времени, графиков генеральных уборок и контроль за ними в размере 3906 рублей ежемесячно.

✓ Поварам (4 штатные единицы) за ненормированный рабочий день, за погрузо-разгрузочную работу, перенос тяжестей и доплату до МРОТ в размере 19000 рублей ежемесячно.

✓ Педагогу-библиотекарю за работу с библиотечным фондом, с родителями в размере 1654,80 рублей ежемесячно.

Размер премии по критериям не ограничен. Премии по итогам года производить в случае экономии фонда оплаты труда.

Вышеуказанные ежемесячные доплаты могут уменьшаться или отменяться при ухудшении качества работы приказом директора школы.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575793

Владелец ЭРДЫНИЕВА ДАРИМА РИНЧИНОВНА

Действителен с 05.07.2021 по 05.07.2022