

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома
ГКОУКО «Людиновская школа-интернат»
_____/Новикова Л. С./

Директор ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» _____/Антохина И.Е./

Приказ от « 11 » 09 2020 г. № 184/1-ОД

« _ » _____ 2020 г.

Принято на заседании комиссии по оценке эффективности труда

ГКОУКО «Людиновская школа-интернат »

Протокол № 1 от 11.09. 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области
«Людиновская школа-интернат обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение устанавливает систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников (далее – работники) государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Людиновская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» сокращенно ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» (далее - организация), подведомственного министерству образования и науки Калужской области (далее - учредитель) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- формирование фонда оплаты труда;

- порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации (без учёта компенсационных и стимулирующих выплат) устанавливаемая на основе настоящего Положения, не может быть меньше базового оклада, определенного Законом Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" от 06.07.2011 г. № 163-03 (с изменениями и дополнениями). Размеры базовых окладов работников организации индексируются законом Калужской области.

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

1.6. Система оплаты труда в организации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными актами организации, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Введение в организации новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

1.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (в частности на основании предъявленного к исполнению исполнительного листа) – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.10. Ограничения, установленные п.п. 1.8. – 1.9, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

1.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день

увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников организации состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат» и максимальным размером не ограничиваются.

2.2. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников организации устанавливаются согласно приложению № 3 к закону Калужской области от 06. 07.2011 г. №163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей".

2.3. Основанием для установления повышающего коэффициента за квалификационную категорию являются приказы Министерства образования и науки Калужской области о присвоении работнику соответствующей квалификационной категории по результатам аттестации педагогических и руководящих работников, аттестационный лист, а также приказ руководителя организации при аттестации работника на соответствие занимаемой должности.

Изменение должностных окладов производится в соответствии с приказом руководителя организации в следующие сроки:

– при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом по организации.

Изменение размеров коэффициента за квалификационную категорию производится по окончании срока действия присвоенной ранее квалификационной категории.

2.4. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и работников организации, не может быть меньше оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до вступления в силу Закона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

III. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников организации формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания организации на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников организации (на стимулирование работников, работающих по основной должности, направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера).

3.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителей руководителя, работников организации, предусматриваемый в областном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации государственной организации или сокращения объемов предоставляемых ею государственных услуг.

3.3. Организация, в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат».

IV. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя и работникам организации устанавливаются коллективным договором, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат».

4.3. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.

V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителей, заместителей руководителя и работников организации.

5.2. На стимулирование работников, работающих по основной должности, направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера.

5.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя и работникам организации устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором и Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и работникам ГКОУКО «Людиновская школа-интернат», принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации

5.4. Порядок и условия применения стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.

5.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премия по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

5.6. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами;
- выплаты в связи с праздничными датами;
- выплаты материальной помощи.

5.7. Поощрительные выплаты заместителям руководителя и работникам организации выплачиваются на основании приказа руководителя организации.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все профессии рабочих, должности специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников организации.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.2. В организации предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителем организации.

6.4. Особенности оплаты труда в организации:

- оплата труда педагогических работников в организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (с изменениями и дополнениями) «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.6. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования Российской Федерации. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

6.7. 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 1-4 классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, 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 другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.8. В случае, если педагогическому работнику, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (с изменениями и дополнениями) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, а договор заключается на условиях неполной рабочей недели.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- педагогической работы специалистов других организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров, учебно-методических центров и др.), привлекаемых для педагогической работы в организации.

7.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. В случаях, если замещение отсутствующего учителя (воспитателя) осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы замещения производится на общих основаниях с учетом увеличения его недельной (годовой) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников организации.

8.2. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.