

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ВОЛГОГРАДСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ "НАДЕЖДА"**

Утверждено
с учетом мнения профсоюзного
комитета ГКОУ "Волгоградская
школа-интернат "Надежда"

председатель профкома
А.Н. Белицкий

"20" ноября 2023 года



Утверждено
Директор ГКОУ
"Волгоградская
школа-интернат "Надежда"

Е.Е. Кузнецова

"20" ноября 2023 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"ВОЛГОГРАДСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ "НАДЕЖДА"**

1. Общие положения

1.1. Положение "Об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения "Волгоградская школа-интернат "Надежда" (далее – Положение) разработано в соответствии с

Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. №1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области",

постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области",

приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 5 апреля 2016 года № 49 "Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области";

приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 14 июня 2016 года № 72 "О внесении изменения в приказ комитета образования и науки волгоградской области от 5 апреля 2016 г. N 49 "Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 26 декабря 2016 года № 129 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования и науки от 31.08.2017г. № 93 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования и науки от 17.10.2017г. № 105 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики от 20.02.2018г. № 14 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении

Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23 августа 2018 года № 113 "О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 9 января 2019 г. N 2 "Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области" (с изменениями и дополнениями),

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 22.04.2019 г. № 56 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области",

постановлением Администрации Волгоградской области от 30.09.2019 г. № 483-п "Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28.11.2019 г. № 150 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15 июня 2020 года № 72 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области",

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 04 мая 2022 года № 41 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016

г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области",

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 января 2023 года № 9 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области",

другими законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения "Волгоградская школа-интернат "Надежда" (далее – школа – интернат, учреждение, организация) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам школы - интерната устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников школы - интерната формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее - учредитель).

1.6. Оплата труда работников школы - интерната, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников школы - интерната осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников школы - интерната, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников школы - интерната

2.1. Размеры должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам работников школы - интерната устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности 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).

В пределах фонда оплаты труда размер почасовой оплаты труда определяется с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем школы - интерната с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера школы - интерната), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников школы – интерната (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников школы - интерната:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.6. Учебная нагрузка распределяется руководителем школы - интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

2.6. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении:

- руководителем образовательного учреждения - определяется учредителем;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - определяется руководителем образовательного учреждения.

Учебная (преподавательская) работа руководителя школы - интерната по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.1. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы - интерната применяется при оплате:

- часов педагогической работы педагогам, работающим на условиях внешнего совместительства;
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.7.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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 (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.8. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.8.1. За педагогическими и другими работниками школы - интерната при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного

самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.8.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.8.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.8.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.8.6. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этого учреждения к работе в

пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам школы - интерната, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется школой - интернатом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах: работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда мест комиссией школы - интерната с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

По результатам специальной оценки условий труда формируется сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - не менее 4 процента оклада (должностного оклада), ставки

установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
 подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
 подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
 подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно

опасным) поведением.

3.8. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем школы - интерната с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на срок от одного месяца до одного года.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника школы - интерната за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию в размере до 10 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем школы - интерната с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на срок от одного месяца до одного года.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам школы - интерната:

- 4.4.1. Надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов.
 - за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
 - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком от одного месяца до одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (Приложение № 3).

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем школы - интерната персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов и включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 5 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении работы по должности "педагог дополнительного образования", установить выплаты педагогу дополнительного образования в соответствии с присвоенной ранее квалификационной категорией по должности "учитель", так как профили и обязанности вышеуказанных должностей совпадают, используются идентичные методы и способы образовательных технологий; занятия проводятся в творческих объединениях на основании учебной программы, форма проведения занятий - урочная (продолжительность 35-40 мин.)

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу),

ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются настоящим Положением.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Для лиц, имеющих нагрузку менее ставки, выплата производится пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки. Для лиц, имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в

размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премииальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам школы – интерната устанавливаются сроком от одного до двенадцати месяцев.

Основанием для пересмотра установленных размеров выплат:

- выполнение работником непредвиденных и срочных работ (в пределах фонда оплаты труда);
- достижение высоких показателей в работе (в пределах фонда оплаты труда);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- ухудшение качества выполняемых работ работником (наличие установленных нарушений, выявленных в ходе проверок);
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление отчетов, некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций при ведении классного журнала, личных дел обучающихся – для педагогических работников; некачественная подготовка локальных актов – для административного персонала).

Оценка критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам осуществляется рабочей комиссией.

Рабочая комиссия создается приказом по школе - интернату. В состав рабочей комиссии включаются представители Совета школы-интерната, профсоюзной организации и администрации школы – интерната.

Рабочая комиссия на основании заполненных критериев и целевых показателей оценки эффективности работы составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

Для оценки каждый работник школы – интерната (в том числе совместитель) представляет заместителю директора по учебно – воспитательной работе листы результативности работы.

Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Стимулирующие выплаты могут также начисляться в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат на основании служебных записок заместителей руководителя школы - интерната или руководителей методических объединений в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем (Приложение № 3).

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

4.12. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за категорию) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Зарплата руководителя школы - интерната, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя школы - интерната устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

(определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета).

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя школы - интерната, главного бухгалтера учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя школы - интерната.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются

выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю школы - интерната устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации; его заместителей, главного бухгалтера организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95
2	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): от 100 000 до 500 000 от 500 001 до 1 000 000 от 1 000 001 до 2 000 001 от 2 000 001 до 4 000 001 от 4 000 001 до 6 000 001 от 6 000 001 до 8 000 001 от 8 000 001 до 10 000 001 от 10 000 001 до 15 000 001 от 15 000 001 до 20 000 001 от 20 000 001 до 30 000 001 свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 0,55

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация приносящей доход деятельности в организации" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

К премированию не представляется руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером школы - интерната по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам школы - интерната может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- тяжелой болезни (оперативное вмешательство, длительное пребывание в лечебных учреждениях, приобретение дорогостоящих лекарственных средств) от 5000 рублей, но не более двух должностных окладов в расчете на год в пределах фонда оплаты труда;

- тяжелого материального положения от 5000 рублей, но не более двух должностных окладов в расчете на год в пределах фонда оплаты труда;

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение и т.п.) от 5000 рублей, но не более двух должностных окладов в расчете на год в пределах фонда оплаты труда;

- при рождении ребенка, в связи с бракосочетанием до 1000 рублей;

- при смерти близкого родственника до 6000 рублей.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного общеобразовательного
учреждения "Волгоградская школа-
интернат "Надежда"

РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
"Волгоградская школа-интернат "Надежда"

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	
	помощник воспитателя	11466
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	12250
	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	12310
	4 квалификационный уровень: тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, старший воспитатель	12370
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства	

	здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	13878
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	14572
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"	
	2 квалификационный уровень: врач-специалист	23412
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и другими), начальник структурного подразделения (отдела, кабинета и другие)	19308
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: секретарь	11466
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: техники всех специальностей без категории	11466
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	

	1 квалификационный уровень: без категории: бухгалтер, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам	12370
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13275
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14481
	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	17739
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	9052
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	13878
5	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	12370

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного общеобразовательного
учреждения "Волгоградская
школа-интернат "Надежда"

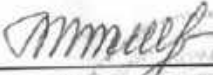

РАЗМЕР
компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
"Волгоградская школа-интернат "Надежда"

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	руководителям, педагогическим работникам – <u>до 15 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам – <u>до 10 процентов</u> от оклада (должностного оклада), ставки.
2.	за работу в образовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении	до 5 процентов пропорционально доле штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала, за работу с обучающимися из "группы риска"	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	руководителям, воспитателям, помощникам воспитателей за работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, при условии круглосуточного пребывания более 50 процентов обучающихся в образовательной организации	<u>до 5 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	<u>до 10 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

6.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	<u>до 10 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	<u>до 10 процентов</u> от оклада (должностного оклада), ставки.
8.	за проверку письменных работ: <u>учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</u> <u>учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</u> <u>учителям, преподавателям по социально- бытовой ориентации, биологии, географии, истории, обществоведению, природоведению, иностранному языку, физике, химии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</u>	<u>до 10 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки <u>до 10 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки <u>до 5 процентов</u> пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
9.	за <u>классное руководство:</u> в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	<u>до 10 процентов</u> от оклада (должностного оклада), ставки
10.	педагогическим работникам за заведование (руководство) кабинетами, жилыми помещениями (спальнями), комнатами отдыха, учебными мастерскими, музеями, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, методическими и предметными объединениями, центром содействия укреплению здоровья обучающихся, летней оздоровительной кампанией и другое	<u>до 10 процентов</u> от оклада (должностного оклада), ставки
11.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	<u>5000 рублей</u>
12.	педагогическим работникам за работу по	<u>в размере,</u>

<p>подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена</p>	<p>исчисляемом путем <u>деления оклада (должностного оклада) (ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.</u> <u>Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента - 0,4</u></p>
--	--

Согласовано
Заместитель председателя комитета
образования, науки и молодежной
политики Волгоградской области


М.А. Тетерук
"20"  2023г.



Утверждаю
директор государственного
казенного общеобразовательного
учреждения "Волгоградская
школа-интернат "Надежда"


Е.Е. Кузнецова
"20"  2023г.



ДОПОЛНЕНИЯ в приложение 3
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного общеобразовательного
учреждения "Волгоградская
школа-интернат "Надежда"

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для
установления выплат стимулирующего характера работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
"Волгоградская школа-интернат "Надежда"

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
для педагогических работников

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ		
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности и работы, академические и творческие достижения	1.1.1.1. Положительная динамика (стабильные результаты) освоения Федеральных государственных образовательных стандартов, государственных общеобразовательных программ начального общего, основного общего образования, адаптированных основных общеобразовательных программ (государственных и других программ)
		1.1.1.2. Наличие участников,
		до 100%

		<p>призёров и победителей конкурсов, олимпиад различного уровня</p>	
	<p>1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе</p>	<p>1.1.1.3. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград</p> <p>1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне</p> <p>1.1.2.2. Участие в инновационной деятельности учреждения</p> <p>1.1.2.3. Участие в разработке общеобразовательных программ начального общего и основного общего образования, адаптированных основных общеобразовательных программ, программ дополнительного образования и других программ.</p> <p>1.1.2.4. Наличие системы работы по выявлению и развитию индивидуальных способностей детей</p> <p>1.1.2.5. Применение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания детей-инвалидов с применением дистанционных образовательных технологий</p> <p>1.1.2.6. Наличие программ, разработанных педагогами и прошедших экспертизу</p> <p>1.1.2.7. Участие в работе ресурсного центра, консультационного центра, психолого-педагогической службы, в реализации регионального проекта "Поддержка семей, имеющих</p>	

		детей"	
		1.1.2.8.Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	
	1.1.3.За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1.Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2.Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.3.Развитие образовательной информационной среды	
1.2.Персональный повышающий коэффициент	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
	1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1.За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2.За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ			
3.1.Премии по итогам работы	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1.За квартал	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2.За год	до 300% должностного оклада
3.2.Премия за выполнение особо важных и срочных	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1.На основании приказа о выполнении особо важных	до 200% должностного оклада в

работ		работ	расчёте на год
3.3.Единовременная премия	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. В связи с награждением		

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
для медицинских работников

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя		
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ				
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. за системную работу по снижению соматических заболеваний 1.1.1.2. отсутствие предписаний контролирующих органов 1.1.1.3. контроль и обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра	до 100%	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. реализация эффективных программ, методик оздоровления обучающихся и профилактики вредных привычек 1.1.2.2. организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня 1.1.2.3. отсутствие замечаний в работе пищеблока		
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству 1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ 1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		
	1.2. Персональный повышающий	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
		1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		

коэффициент			
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ			
3.1. Премии по итогам работы	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
3.3. Единовременная премия	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. В связи с награждением		

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов (работников бухгалтерии, специалиста в области охраны труда, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, кладовщика, библиотекаря, инженера-энергетика, техника, секретаря)

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов 1.1.1.2. Своевременное предоставление текущей и отчётной документации 1.1.1.3. Качество подготовки текущей и отчётной документации	до 100%
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда 1.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации	
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.3. Сложность и напряженность в рамках реализации приносящей доход деятельности	
		1.1.3.4. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных	

		задач	
1.2.Персональный повышающий коэффициент	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
	1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1.За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2.За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ			
3.1.Премии по итогам работы	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1.За квартал	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2.За год	до 300% должностного оклада
3.2.Премия за выполнение особо важных и срочных работ	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1.На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
3.3.Единовременная премия	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. В связи с награждением		

Критерии и целевые показатели для установления выплат стимулирующего характера для работников, относящихся к обслуживающему персоналу (сторож, вахтер, гардеробщик, дворник, водитель, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, помощник воспитателя)

Наименование показателя	Критерии	Размер показателя	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Обеспечение бесперебойной работы учреждения 1.1.1.2. Оперативность устранения аварийных ситуаций 1.1.1.3. Участие в генеральных уборках и текущем ремонте учреждения 1.1.1.4. Подготовка учреждения к новому учебному году	до 100%
	1.1.2. За высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива и творческий подход в выполнении обязанностей	
	1.1.3. Сложность и напряженность выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ	
		1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	

		1.1.3.4. Содействие достижению общих результатов деятельности	
1.2. Персональный повышающий коэффициент	1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения		до 100%
	1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы		
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов		до 50%
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках		
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ			
3.1. Премии по итогам работы	3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностного оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностного оклада
3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ	3.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностного оклада в расчёте на год
3.3. Единовременная премия	3.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностного оклада в расчёте на год
	3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	3.3.4. В связи с награждением		

Примечание:

- общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в разделах 1 и 2 не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;
- общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.