



**Министерство образования Новосибирской области
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Новосибирской области
«Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус»**

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБОУ НСО «СКК»
(протокол от 10.03.2023 г. № 001)

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ НСО «СКК»
от 10.03.2023 г. № 41

СОГЛАСОВАНО

Представительным органом работников
ГБОУ НСО «СКК»
(протокол от 09.03.2023 г. № 02)

**Положение
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Новосибирской области
«Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус»**

г. Новосибирск.

1 Общая часть

1.1 Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы;

- приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20 июля 2022 г. № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;

- постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

и применяется при определении размера оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус» (далее – Учреждение).

1.2 Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3 Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

1.3.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации

адаптированных программ), и его размер доводится в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

1.3.2 Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год – до 1 сентября, до 1 января;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.4 Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год – при обучении детей в больнице, в санатории и др.

1.5 Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Учреждения.

1.6 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

1.8 Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.9 Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

1.10 К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.11 Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной и тарифным соглашением.

1.12 Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.13 Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все

должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25-100	1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
1000 и более	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

1.14 Работники Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени (в том числе внешние совместители) при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

1.15 Утратил силу.

1.16 Утратил силу.

1.17 Утратил силу.

1.18 Утратил силу.

1.19 Утратил силу.

1.20 Утратил силу.

1.21 Утратил силу.

2 Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2 Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.3 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022

№ 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

При использовании профессий, относящихся к сфере здравоохранения, предоставления социальных услуг, печатных средств массовой информации, должностные оклады, установленные в отраслевых соглашениях министерства здравоохранения, министерства труда и социального развития, министерства культуры Новосибирской области, применяются государственными учреждениями, подведомственными Министерству.

2.4 Требования к квалификации по должностям установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.5 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.6 Размеры окладов (ставок заработной платы) учителей, устанавливаются из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц $4,35$ ($365/12/7=4,35$).

2.7 При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18-часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного в пункте 2.5.4. Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023 – 2025 годы по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.8 Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3 Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

3.2 К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

3.2.1 за работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.2.2 за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2.4 за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

3.2.5 оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 10%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 12%.

3.3 Утратил силу.

3.4 Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором Учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.5 В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.6 Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
1	Общеобразовательные школы-интернаты	работникам	15
2	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15

3.7 При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

3.8 Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

3.9 Работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС, но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом директора, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда:

– за сложность обучения предмету – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории):

– русский язык, иностранный язык, литература, математика, алгебра, геометрия – 20%

– за проверку письменных работ – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов:

учителю начальных классов	20%
учителю русского языка и литературы в 5- 11-х классах	30%
учителю математики, алгебры, геометрии в 5-11-х классах	25%
учителю иностранного языка, истории, обществознания, физики, химии	20%

учителю географии, биологии, экономики, права, экологии, информатики	15%
учителю ИЗО, технологии	10%
учителю в рамках изучения элективных курсов	15%

– за классное руководство – доплата устанавливается в абсолютном размере, выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам производится из расчета 1 100 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек и более, для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

– заведование кабинетами (лабораториями) – в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета, определяемой Учреждением:

учебным кабинетом	450 рублей
спортивным залом, кабинетом информатики	900 рублей
мастерскими, кабинетом технологии	2 200 рублей
лаборантской кабинета химии, физики	3 850 рублей
лаборантской спортзала	3 850 рублей
лаборантской кабинета информатики	2 750 рублей
лаборантской кабинета биологии	1 650 рублей
лаборантской кабинета ОБЖ	1 650 рублей

– учителям технологии устанавливается доплата за организацию с учащимися (воспитанниками) общественно полезного и производительного труда в размере 3 100 рублей.

– за руководство методическими объединениями – доплата устанавливается в абсолютном размере:

учителю	5 500 рублей
воспитателю интерната	1 400 рублей

– за методическую работу – доплата устанавливается в абсолютном размере:

педагогическим работникам	1 100 рублей
---------------------------	--------------

– за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории):

– за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися – в размере 100% стоимости образовательного часа с учетом объема работы;

– информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» – в размере 100% стоимости образовательного часа с учетом объема работы;

– за организацию и проведение олимпиад в размере 100% стоимости образовательного часа с учетом объема работы;

– за организацию и проведение соревнований в размере 100% стоимости образовательного часа с учетом объема работы.

3.10 Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

3.11 Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником документам в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.

3.12 Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере:

– 9% от должностного оклада за 1 квалификационную категорию

– 18% от должностного оклада за высшую квалификационную категорию.

3.13 Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

4 Виды выплат стимулирующего характера

4.1 Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Ежемесячный ФОТ определяется исходя из утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

При тарификации работников определяется должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные выплаты, стимулирующие надбавки на которые работник имеет право. Остальная часть ФОТ направляется на надбавки за качественные показатели по каждому структурному подразделению по каждой должности.

Стоимость балла определяется путем деления ФОТ направленного для надбавок за качественные показатели по каждой должности структурного подразделения на количество баллов (100 баллов) каждого работника с учетом количества ставок.

4.2 Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Министерства.

4.3 К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.3.1 Надбавка за качественные показатели деятельности Учреждения;

4.3.2 Надбавка за ученую степень;

4.3.3 Надбавка за почетное звание;

4.3.4 Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;

4.3.5 Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере:

– за I квалификационную категорию в размере 20% от должностного оклада

– за высшую квалификационную категорию 30% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

4.3.6 Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию:

– первая квалификационная категория – 2 000 рублей;

– высшая квалификационная категория – 5 000 рублей.

4.3.7 Премии по итогам календарного периода.

Назначаются по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Стоимость балла определяется путем деления ФОТ направленного для премирования по каждой должности структурного подразделения на количество баллов каждого работника с учетом количества ставок.

4.3.8 Единовременное премирование работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий.

Премирование назначается:

– за участие в мероприятиях и выполнение работ особой важности и срочности;

– за высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы;

– за инициативу, творческий подход, применение в работе инновационных форм и методов труда при выполнении важных заданий;

– за участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;

– за внедрение новых технологий, использование инновационных подходов в работе с целью повышения эффективности работы учреждения;

– за устранение аварийных ситуаций;

- за реализацию социокультурных проектов;
- за результативность и рост качества обучения, положительную динамику по индивидуальному прогрессу обучающихся;
- за результативность внеурочной деятельности по преподаваемому предмету. Сопровождение одаренных детей (призеры и победители предметных олимпиад, конкурсов, конференций);
- за трансляцию педагогического опыта (активное участие в семинарах, мастерклассах, конференциях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, наличие публикаций);
- за высокие показатели качества обучения на уровне города, региона по результатам внешних оценочных процедур (ОГЭ, ЕГЭ, НИКО, PISA и т.д.);
- за участие в инновационных проектах, руководство научным обществом обучающихся, модераторство творческих и проблемных групп;
- за наставничество, работу с молодыми специалистами;
- за индивидуальное сопровождение обучающихся группы риска, качество профилактической работы;
- за разработку и апробацию курса дистанционного обучения, результативность дистанционного обучения;

4.3.9 Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размере:

4.3.10 кандидат наук – 16%;

4.3.11 доктор наук – 20%.

4.3.12 звания доцента, профессора – 10%

4.4 Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются работникам, имеющим:

4.4.1 Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.2 Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медалью К.Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.3 Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.4.4 Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливается в размере до 25% Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливается в размере 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.5 Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливается в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.6 Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», устанавливается в размере 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.7 Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, устанавливается в размере 5% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.8 Спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5 При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов **Ошибка! Источник ссылки не найден.** – 4.4.5, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6 При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям (Приложение 1) предусматривать зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

4.7 Представление о единовременном поощрении работников подает руководитель структурного подразделения.

4.8 Решение о выплате стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно настоящему Положению (далее – Комиссии).

4.8.1 В компетенцию Комиссии входит: оценка деятельности работников учреждения на основании результатов труда и представленных результатов самооценки, рассмотрение предложений о распределении доплат и надбавок стимулирующего характера, ходатайств о поощрении работников за достижение каких-либо результатов.

4.8.2 В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и лицо, уполномоченное представительным органом работников. Персональный состав комиссии (нечетное число, не менее пяти, членов) принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения сроком на 3 года. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из двух подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

4.8.3 Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- на первом заседании выбирает председателя и секретаря Комиссии на неопределенный срок;
- рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов.

4.8.4 Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

4.8.5 Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.8.6 Решение комиссии оформляется протоколом и предоставляется директору Учреждения в течение 3-х дней после заседания. Нумерация протоколов ведётся от начала года. Протокол комиссии подписывается всеми членами комиссии. Протоколы заседаний комиссии хранятся в Учреждении и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения.

4.8.7 На основании решения комиссии директор Учреждения издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.8.8 Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.

4.8.9 Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии.

4.9 За счет стимулирующей части ФОТ устанавливается:

4.9.1 Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

7 лет работы	550 рублей
10 лет работы	1100 рублей
15 лет работы и более	1650 рублей

4.9.2 Утратил силу.

4.9.3 Утратил силу.

4.9.4 С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне. За счет стимулирующей части ФОТ молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудового договора с образовательным учреждением;
- срок трудового договора составляет не менее трех лет;
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

4.10 Выплаты стимулирующего характера не начисляются и не выплачиваются работнику при совершении им нарушений трудового законодательства, перечисленных в:

- п. 6,7,8 ст. 81 ТК РФ;
- п. 2 ст. 336 ТК РФ.

5 Дополнительный оплачиваемый отпуск

5.1 Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам в количестве:

Заместитель директора	12 дней
Главный бухгалтер	10 дней
Заведующий медицинским отделением-врач-педиатр	10 дней
Заведующий столовой	10 дней
Начальник гаража	10 дней
Начальник детского оздоровительного лагеря	10 дней

Начальник организационно-кадрового отдела	10 дней
Начальник отдела информации	10 дней
Начальник хозяйственного отдела	10 дней
Старший дежурный по режиму	10 дней
Контрактный управляющий	6 дней
Специалист по закупкам	6 дней
Специалист в области охраны труда	6 дней
Инженер-энергетик II категории	6 дней
Инженер-сметчик	6 дней
Калькулятор	6 дней
Кладовщик I разряда	6 дней
Комендант	6 дней
Ведущий бухгалтер	6 дней
Бухгалтер I категории	6 дней
Бухгалтер II категории	6 дней
Специалист по кадрам	6 дней
Секретарь руководителя	6 дней
Дежурный по режиму	6 дней
Ведущий экономист	6 дней
Экономист I категории	6 дней
Ведущий технолог	6 дней
Шеф-повар	6 дней
Заведующий складом	6 дней
Менеджер	6 дней
Ведущий библиотекарь	6 дней
Секретарь учебной части	6 дней
Заведующий хозяйством	6 дней
Ведущий инженер-электроник	6 дней
Инженер-электроник	6 дней
Ведущий юристконсульт	6 дней
Юристконсульт	6 дней
Системный администратор	6 дней

6 Материальная помощь работникам

6.1 В Учреждении для реализации мер по социальной защите работников применяется система оказания материальной помощи работникам. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения по следующим основаниям:

- смерть родителей, детей, супруга(и);
- рождение ребенка;
- заключение впервые брака в органах записи актов гражданского состояния;
- в случае смерти работника;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности;
- в связи с тяжелым состоянием здоровья работника его родителей, детей, супруга(и) требующим операции, дорогостоящего лечения.

6.2 Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3 Для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи, предоставлении социального отпуска необходимо заявление Работника на имя директора с указанием причины и подтверждающих документов.

6.4 Материальная помощь, оказывается в пределах средств от экономии ФОТ.

7 Начисление и выплата заработной платы

7.1 Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2 Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы руководителя Учреждения.

7.3 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

7.4 Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5 Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

7.6 Заработная плата выплачивается Работникам перечислением на счет Работника в банке.

7.7 Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате лично или по заявлению на электронный адрес Работника.

7.8 Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца за фактически отработанные дни) и 5-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц). Исключение составляет выплата заработной платы за первую половину января и мая-выплата производится в размере 50% зарплаты за месяц.

7.9 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10 При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

7.10.1 При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

7.10.2 При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.10.3 Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

7.10.4 Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

7.11 Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.12 Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

7.13 Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

7.14 Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.15 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок, Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

7.16 В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

8 Ответственность Работодателя

8.1 За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и средний заработок.

9 Заключительные положения

9.1 Настоящее положение принимается с учетом мнения представительного органа работников, вступает в действие с момента его принятия Общим собранием и утверждения директором Учреждения.