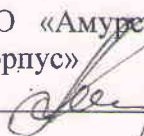





МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ «АМУРСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС»
(ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус»)

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель совета трудоого коллектива ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус»  В.А.Федоров от «03» <u>мая</u> 2018г.	Письмом Министерства образования и науки Амурской области от «24» <u>АПРЕЛЯ</u> 2018г. № <u>02-2883</u>	Приказом директора ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус»  2018г. ПРИНЯТО На общем собрании трудоого коллектива от «03» <u>МАЯ</u> 2018г.

**Об оплате труда работников ГОАУ
АО «Амурский кадетский корпус»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного общеобразовательного автономного учреждения Амурской области кадетская школа-интернат «Амурский кадетский Корпус» (далее - положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается приказом директора учреждения по согласованию с министерством образования и науки области, и включает в себя все должности и служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание локальным актом учреждения могут вноситься изменения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений установлены на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным [Приложением № 1](#) к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного [постановлением](#) Правительства области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях 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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 70 % от должностного оклада;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) устанавливаются в размере до 70 % от должностного оклада.

3.4. Размеры и условия дополнительных выплат педагогическим работникам:

- за выполнение функций классного руководителя с наполняемостью в каждом очном классе 15 учащихся и более производится доплата в размере 500 рублей. В заочных классах и классах индивидуального обучения доплата производится пропорционально численности учащихся; за проверку тетрадей и письменных работ:

- по русскому языку, литературе, математике - 15 %;

- по химии, физике, биологии, истории, обществознанию, экономике, праву, географии, иностранному языку - 10%;

- за заведование кабинетами производится доплата в размере 500 рублей. Доплата устанавливается приказом директора при закреплении за работниками соответствующих кабинетов;

- за руководство методическим объединением - 10 % ;

- за работу с родителями, законными представителями (кураторство) производится доплата в размере 500 рублей;

3.5. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате

районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к достижению качественного результата труда и поощрения за выполненную работу в учреждении, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательном учреждении.

б) выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка за качество выполняемых работ;
надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
надбавка за «классность» водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения и большим разнообразием развивающих программ до 50 %;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки до 50 %;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ до 50 %

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными в учреждении по согласованию с Министерством образования и науки области, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
использование здоровьесберегающих технологий;
активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
высокий уровень исполнительской дисциплины;
подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
применение в практической работе новых технологий.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может составлять до 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии высшей квалификационной категории - 20 %.
- б) при наличии первой квалификационной категории - 10 %;

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты

присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за «классность» водителям автомобилей (первый класс - 20 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.7. За стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут устанавливаться дополнительные выплаты в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 3 лет включительно - 5 процентов;
- от 3 до 5 лет включительно - 10 процентов;
- от 5 до 15 лет включительно - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.10. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.11. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды - 20 процентов;

кандидат наук - 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.12. Решение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам и медицинскому персоналу по результатам их профессиональной деятельности принимается на основании установленных критериев и анализа деятельности каждого работника (Приложение №1) с учетом мнения Комиссии по установлению работникам ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» стимулирующих выплат и доплат за увеличение объема работ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие надбавки по результатам деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения педагогических работников за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и вне учебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

Основанием рассмотрения результатов деятельности работника учреждения, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат работникам.

Основными принципами оценки достижений работников образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Педагогический работник учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Заполняет оценочный лист в электронном виде с обоснованием критериев деятельности (перечень дел, подтвержденный документально). Каждому критерию присваивает соответствующее количество баллов.

Директор учреждения, заместители директора по ВР, УМР, АХЧ анализируют и дают оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников, подтверждают соответствие (несоответствие) деятельности работников требованиям к установлению стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения (далее – Комиссия), в соответствии с Порядком определения размера и расчета стимулирующих выплат (п.3 Положения) рассматривает Оценочные листы работников, составляет итоговый оценочный лист в баллах и оформляет протокол о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за месяц. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам и работникам из числа медицинского персонала за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника за прошедший период;

суммируются баллы, полученные всеми претендентами образовательного учреждения (общая сумма баллов);

стимулирующая часть фонда оплаты труда за месяц делится на общую сумму баллов, в результате получается стоимость одного балла (в рублях);

стоимость одного балла умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется его размер стимулирующих выплат.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с [Положением](#) об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным [Постановлением](#) Правительства области от 28.04.2010 № 209.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата руководителю учреждения и заместителю руководителя определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения, - министром образования и науки области по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 № «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделами III и IV](#) настоящего Примерного положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки области, утвержденным приказом министерства образования и науки области от 16.02.2011 № 180, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образования и науки области.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с решениями министерства образования и науки области, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается министром образования и науки области, по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю областного учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя областного учреждения в общие результаты работы.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема

учебной нагрузки путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, кураторство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом областным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения Совета трудового коллектива, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника

(близких родственников умершего работника). Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со [статьей 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации («День учителя» - 5 октября) - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель областного бюджетного, автономного учреждения, а руководителю областного бюджетного, автономного учреждения - Министерством образования и науки области.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» для установления стимулирующих выплат.

1. Педагогический персонал

1.	Реализация образовательной программы по предмету и выполнение требований ФГОС общего образования. Обеспечение качественного уровня усвоения знаний, требований текущей аттестации, графика проведения контрольных работ <i>100% успеваемость – 10б, 90% - 7б, 70% - 5б, 50% - 3б</i>	0-10
2.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании <i>Системно - 6б, эпизодически – 3б, отсутствие – 0б</i>	0-6
3.	Наличие собственных публикаций за отчетный период в периодических изданиях, на сайте учреждения или личном сайте педагога <i>Наличие – 10б, отсутствие – 0б</i>	0-10
4.	Дополнительная работа с обучающимися, руководство внеурочной деятельностью обучающихся (проведение консультаций и дополнительных занятий по предмету) <i>Наличие – 6б, отсутствие – 0б</i>	0-6
5.	Обеспечение высокого уровня знаний у обучающихся по содержанию предмета, успешное выполнение плановых показателей (успеваемость обучающихся, результаты итоговой аттестации в форме ЕГЭ) <i>100% успеваемость – 10б, 90% - 7б, 70% - 5б, 50% - 3б</i>	0-10
6.	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях педагогов (выступление с докладами, обмен опытом с коллегами, участие в работе педагогических советов). Участие в деятельности МО. <i>Региональный, муниципальный уровень – 6б, школьный – 4б</i>	0-6
7.	Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад, конференций, спортивных соревнований (муниципальные и региональные) <i>Работа проводится постоянно – 10б, не проводится – 0б</i>	0-10
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж «Амурского кадетского корпуса», активное участие в общественной жизни учреждения <i>Постоянно – 10б, эпизодически – 5б</i>	0-10
9.	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации, ведение электронного журнала <i>Системно - 8б, отсутствие – 0б</i>	0-8

10.	Эффективная работа с родителями обучающихся с целью наиболее полного вовлечения родителей в учебный и воспитательный процесс, совместное обеспечение условий для духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся в семье и школе <i>Системно - 6б, эпизодически – 3б, отсутствие – 0б</i>	0-6
11.	Отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися и их родителями (законными представителями). Обоснованность жалоб и обращений по результатам проверки. <i>Отсутствие жалоб – 10б, наличие – 0б</i>	0-10
12.	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса. Выполнение графика дежурства учителей на переменах. <i>Постоянно – 8б, эпизодически – 5б</i>	0-8
Совокупная значимость показателей – 100 баллов		

2. Старший воспитатель, воспитатель.

1.	Создание благоприятной психологической обстановки в подразделении (уровень зафиксирован психологом на основании социометрического или психологического исследования) * Высокий уровень - 20, выше среднего - 15, средний - 10, низкий - 0 * (При фиксации (объяснение, рапорт, приказ) нарушений правил взаимоотношений между кадетами во взводе или между кадетом взвода и другими обучающимися Корпуса стимулирующая выплата по данному критерию снимается).	0 - 20
2.	Выполнение кадетами правил ношения установленной формы одежды <i>Отсутствие замечаний – 6б, наличие замечаний – 3б.</i>	0-6
3.	Организация самоподготовки кадет (знает слабые и сильные стороны кадет в учебной деятельности) <i>Постоянно - 8б, отсутствие – 0б</i>	0-8
4.	Обеспечение мер безопасности учащимися на перемене, при проведении хозяйственных работ, учебно-полевых выходов (наличие или отсутствие случаев травматизма) <i>Отсутствие – 8б, наличие – 4б</i>	0-8
5.	Обеспечение положительной динамики физической подготовки кадет в соответствии с нормативами (отсутствие неуспевающих) <i>Выполнение нормативов 100% - 6б, 90% - 5б, 70% - 4б, 50% - 3б</i>	0-6
6.	Результативность работы с младшими командирами (развитие самоуправления, самостоятельности, активности) <i>Постоянно – 6б, эпизодически – 5б</i>	0-6
7.	Работа по профилактике преступлений и общественно - опасных деяний (работа с детьми из «группы риска», постановка и снятие с внутрикорпусного учета)	0-6

	<i>Работа проводится – 6б, не проводится – 0б</i>	
8.	Результативность учащихся: участие в конкурсах, соревнованиях, посещение музеев, театров, выставок (с указанием места проведения, темой, датой проведения) <i>Работа проводится – 6б, не проводится – 0б</i>	0-6
9.	Взаимодействие с родителями обучающихся и учителями для решения проблемных ситуаций, возникающих в процессе учебной деятельности. <i>Работа проводится – 10б, не проводится – 0б</i>	0-10
10.	Выступления на заседаниях методического объединения, подготовка материалов к педагогическим консилиумам, семинарам, конференциям, выступления в проблемных группах, на форумах, круглых столах и т.п. <i>Постоянно – 6б, эпизодически – 5б</i>	0-6
11.	Инновационная деятельность (использование современных воспитательных технологий, современных методов оценивания достижений учащихся). <i>Работа проводится – 6б, не проводится – 0б</i>	0- 6
12.	Ведение учебно-методической документации: классные журналы; дневник наблюдения; социометрия; планы индивидуального сопровождения отстающих учащихся; анализ индивидуальной методической работы (самоанализ - описание опыта работы в соответствии с методической темой) <i>Работа проводится – 6б, не проводится – 0б</i>	0-6
13.	Наличие фиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны администрации, педагогической и родительской общественности (результаты анкетирования, опрос мнения родителей, учителей; грамоты, благодарственные письма) <i>Наличие позитивных отзывов – 6б, отсутствие – 4б, наличие обоснованных жалоб и претензий – 0б</i>	0-6
	Совокупная значимость показателей – 100 баллов	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа медицинского персонала ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» для установления стимулирующих выплат.

3. Медицинский персонал

1.	Оказание медицинской помощи в соответствии со стандартами качества и существующими нормативно-правовыми документами	0-15
2.	Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации, в том числе по диспансеризации и вакцинации	0-15

3.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0-10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	0-15
5.	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	0-15
6.	Оперативное исполнение предписаний надзорных органов	0-15
7.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в надзорные органы	0-15
	Совокупная значимость показателей – 100 баллов	

Примечание: Основанием для снижения стимулирующих выплат является неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей, наличие дисциплинарных взысканий, обоснованные претензии со стороны участников образовательного процесса, грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

Приложение №2

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) ставки, руб.
	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

	1 квалификационный уровень		
	2 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	1 квалификационный уровень		
	2	3	4
	2 квалификационный уровень	Социальный педагог;	10 290
		Педагог дополнительного образования;	10700
		Педагог-организатор;	10 730
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог;	9 950
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	12 300
	4 квалификационный уровень	Учитель; Педагог-библиотекарь;	10 000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей			
	1 квалификационный уровень		
	2 квалификационный уровень	Заместитель руководителя (директора) образовательного учреждения	21 644,48
	2	3	4
	2 квалификационный уровень	Директор, руководитель учреждения	26 453,44

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) ставки, руб.
	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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;	
	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Грузчик, дворник; Мойщик посуды; Кухонный рабочий; Подсобный рабочий; Сторож (вахтер); Уборщик служебных помещений;	6 800
		Кастелянша;	7 300
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды;	7 500
		Плотник;	7 100
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 500
		Портной;	7 600
		Слесарь – сантехник;	7 300
		Кладовщик	7 260
2 квалификационный уровень	Повар;	8 320	

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля;	8 200
	2 квалификационный уровень		

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих».

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) ставки, руб.
	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
	1 квалификационный уровень		
	2 квалификационный уровень		
	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя;	9 100
	2 квалификационный уровень		
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар;	9 308
	4 квалификационный уровень		

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
	1 квалификационный уровень	Специалист по персоналу,	9 360
		Юрисконсульт;	9 672
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II. внутриведомственная категория	
0	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I. внутриведомственная категория	

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) ставки, руб.
	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра;	10 500
	4 квалификационный уровень	Фельдшер	10 700

5. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по охране труда;	9 100
Системный администратор	9 461

