

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза

И.А. Тимченко

Протокол общего собрания трудового
коллектива от 30.12.2022г. № 10

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ РК «Ливадийская
санаторная школа – интернат»

М.И. Дорогина
приказ от 30.12.2022г. № 295 ОД.2

**Положение
об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики
Крым «Ливадийская санаторная школа – интернат»
(новая редакция от 30 декабря 2022 года)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа-интернат» разработано на основании вступившего в законную силу постановления Совета министров Республики Крым от 7 декабря 2022 года № 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658».

1.2. Система оплаты труда работников ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа-интернат» (далее - учреждение) включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утверждённого постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утверждённого постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюзного комитета;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист – педагогический работник учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.5. Размер оплаты труда работников устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

1.8. Персонал учреждения подразделяется: на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для выполнения работ, направленных на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание отражает фонд заработной платы с учётом всех источников финансового обеспечения. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

1.11. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников учреждения осуществляется на основании Постановления Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведённого объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и за счёт средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ, либо на других условиях, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- ставки заработной платы (тарифные ставки),
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- выплаты социального характера, включая материальную помощь.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, не может превышать 40 % фонда оплаты труда.

При этом в расчёт предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда учреждения, должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы

директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) директора учреждения составляет 37 305,00 руб.

3.3. Оклады (должностные оклады) директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера повышаются:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю учреждения или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почётные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; а педагогическим работникам - при соответствии почётного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почётные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя – приказ Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым; для его заместителей, главного бухгалтера – приказ (распоряжение) руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением. Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. По решению учредителя - Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым руководителю учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности её руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной

должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определённых для руководителя учреждения.

3.6. Заместителям руководителей учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников, кроме руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	14610,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	14640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; преподаватель; учитель-логопед	14650,00

4.2. Оклады (должностные оклады) за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя учреждения.

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы:

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
Общеобразовательные организации	
Работа педагогических работников в: - санаторной школе - школе-интернате (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы)	20
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей - для учителей начальных классов	

по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский);	20
- проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы)	10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется на норму часов)	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом (применяется на норму часов)	15
Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: - классного руководителя - классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов)	15 25
Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы)	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы)	30

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	14815,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму	14837,00

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере закупок: - специалист по закупкам – 16985,00 руб.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере охраны труда:

- специалист по охране труда – 16283 руб.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами.

Наименование должности	Должностной оклад, тарифная ставка (руб).
Дворник, рабочий по обслуживанию бани	8459,00
Садовник, кастелянша, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, уборщик служебных помещений	9466,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник	9797,00
Слесарь электрик по ремонту электрооборудования	9976,00
Оператор котельной, швея	10165,00
Водитель	10502,00
Техник - программист, техник по защите информации, лаборант кабинета химии, лаборант кабинета физики, лаборант кабинета информатики, лаборант кабинета биологии	14869,00
Секретарь руководителя	15651,00
Специалист по персоналу; системный администратор; бухгалтер, юрисконсульт, экономист	16283,00

4.7. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными.	13182,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	13368,00
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи »		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты (врач-педиатр, врач-стоматолог).	21707,00
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием»		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (заведующий медицинской частью).	27008,00

4.8. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки), не вошедшие в данный раздел, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками),

имеющимися в других типах учреждений.

4.9. Оклады (должностные оклады) работников повышаются:

4.9.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почётные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почётного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.9.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почётные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700.00 рублей. Размер доплаты не зависит от объёма учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определённой трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

5.5. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы

5.7. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определённых в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы .

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утверждённым постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530,

в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок выплат определен в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа интернат», с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплаты за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.4. Выплаты за высокие результаты работы.

Размеры выплат за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.5. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры выплат за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза и выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером не ограничивается.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории по педагогической деятельности;
- надбавка за наличие квалификационной категории медицинским работникам.

6.6.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учётом мнения профсоюза.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчётов о выполнении государственного задания, утверждённых учредителем.

6.6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- педагогическим работникам;
- медицинским работникам;
- руководителю учреждения и его заместителям (по педагогической деятельности).

6.6.3. Размер надбавки за квалификационную категорию по педагогической деятельности устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (тарифной ставки) в следующих размерах: за высшую к/к – 15 %; за первую к/к – 10%.

6.6.4. Размер надбавки медицинским работникам за наличие квалификационной категории устанавливается: для врачебных должностей: высшая к/к – 30% должностного оклада; первая к/к – 20% должностного оклада; вторая к/к - 10% должностного оклада.

Для специалистов со средним медицинским образованием: высшая к/к – 25 % должностного оклада; первая к/к-15% должностного оклада; вторая – 10% должностного оклада.

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.7.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учёта размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15 %;

6.7.2. Выплата медицинским работникам за выслугу лет устанавливается:

- при стаже от 3 до 10 лет – 10%;
- при стаже от 10-20 лет – 15%;
- при стаже от 20 лет – 20%.

6.7.3. Выплата работникам, кроме педагогических работников за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтверждён записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а

также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтверждён записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Стимулирующие выплаты рекомендуются подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учётом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности учреждения).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере

одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководителем учреждения ежегодно предусматриваются средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения в пределах доведённого фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объёме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путём умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициент почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении с обучающимися составляет – 0,03.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, подлежит согласованию с председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом руководителя учреждения, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2023 года и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников учреждения.

9.2. Предыдущая редакция Положения об оплате труда от 01.09.2019 года со всеми изменениями и дополнениями утратила юридическую силу с момента принятия новой редакции.

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста в ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа – интернат» (далее – учреждение).

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники учреждения в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в учреждение с учётом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с учреждением на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из учреждения и поступления на работу в другую образовательную организацию статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооружённые Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребёнка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребёнком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлён, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлён работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьёй 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приёме на работу не устанавливается.