

Приложение
К коллективному договору
Государственного Казённого
Учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 35» г. Ессентуки
на 2015-2017 годы

Согласовано
На профсоюзном собрании трудового
коллектива Государственного
Казённого Учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

« » 2016 года

(решение профсоюзного собрания,
Протокол № « » 2016 года)

Председатель ПК ГКУ

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

О.В. Борис



Утверждено
На общем собрании трудового
коллектива Государственного
Казённого Учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

« » 2016 года

(решение общего собрания
трудоого коллектива,

Протокол № « » 2016 года)

Директор ГКУ «Детский дом № 35»

г. Ессентуки

Е.О. Зиновьева



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного Казённого Учреждения
для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 35» г. Ессентуки

г. Ессентуки, 2016 год

**К коллективному договору
Государственного Казённого
Учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 35» г. Ессентуки
на 2015-2017 годы**

Согласовано

**На профсоюзном собрании трудового
коллектива**

Государственного
Казённого Учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

« » 2016 года

**(решение профсоюзного собрания,
Протокол № « » 2016 года)**

Председатель ПК ГКУ

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

_____ О.В. Борис

Утверждено

**На общем собрании трудового
коллектива**

Государственного
Казённого Учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения
родителей

«Детский дом № 35» г. Ессентуки

« » 2016 года

**(решение общего собрания
трудоого коллектива,**

Протокол № « » 2016 года)

Директор ГКУ «Детский дом № 35»

г. Ессентуки

_____ Е.О. Зиновьева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного Казённого Учреждения
для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 35» г. Ессентуки

г. Ессентуки, 2016 год

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного Казённого Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом №35» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-пр «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений образования Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года, протокол № 1; приказа министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказа министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10. 02.2014 года №66-пр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» и приказа министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10 декабря 2014 года «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденное приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр» в целях повышения материальной заинтересованности работников Государственного Казённого Учреждения «Детский дом 35»(далее по тексту - Работников), реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых ими услуг и совершенствования системы оплаты работников Государственного Казённого Учреждения «Детский дом №35» (далее по тексту - Учреждение).

2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы Работников Учреждения устанавливаются согласно квалификационным группам должностей настоящего Положения на основании отнесения

занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (раздел 2).

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором (далее по тексту - Руководитель) Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются Руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом Работников (далее по тексту - Профком).

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Учреждения согласно разделу 3 «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) Работникам учреждения приведены в разделе 5 настоящего Положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведен в разделе 6 настоящего Положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения установлен в разделе 7 настоящего Положения.

11. Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается коллективным договором Учреждения, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами, которые разработаны применительно к Работникам Учреждения, предусмотрены по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда Работников Учреждения.

14. Должностные оклады работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения и культуры устанавливаются согласно условиям оплаты труда указанных работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом перечня компенсационных и стимулирующих выплат.

15. Разряды оплаты труда рабочих определены с учетом единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

16. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей Учреждения производится при наличии у них не ниже 1 квалификационной категории или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности. (При отсутствии - смотреть пункт 5 настоящего Положения).

17. Ежемесячная доплата педагогическим работникам и специалистам Учреждения за:

ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), установленная настоящим пунктом, педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы в размере обозначенных выше процентов установленного оклада должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

18. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступивших от

приносящей доход деятельности), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

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

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

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

20. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Учреждения. Руководителям государственных учреждений образования материальная помощь выплачивается согласно приказу учредителя в размере в соответствии с вышеуказанным Положением при наличии экономии фонда оплаты труда.

Раздел 1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы Работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Заместителям директора Учреждения должностной оклад устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Первая группа по оплате труда руководителя
1	2	3
1.	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по АХЧ	16242

Справка: В размеры заместителей директора Учреждения включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Главному бухгалтеру Учреждения должностной оклад устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Первая группа по оплате труда руководителя
1	2	3
1.	Главный бухгалтер	16142

2.3. Размер должностного оклада (оклада) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя для ночного дежурства	3885

2.4. Размеры должностных окладов (оклады), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; инструктор по труду;	5697

		музыкальный руководитель	
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6564
4.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	7265

2.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Минимальные размеры должностных окладов Работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - **3651** рубль;

- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - **4964** рубль;

- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - **5649** рублей;

- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - **8434** рубль.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Секретарь
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством
3 квалификационный уровень	Шеф-повар, заведующий производством
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	Экономист, Бухгалтер, Юрисконсульт

2.6. Размеры должностных окладов медицинских работников и работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4695
2	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, Медицинская сестра по изолятору; Старшая медицинская сестра	4785
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты (стоматолог)	6180
2	3 квалификационный уровень	Врачи-педиатры	6340
Профессиональная квалификационная группа «Руководитель структурного подразделения учреждения с высшим профессиональным образованием»			
1	1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским кабинетом	6777
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6066

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.7.1. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

<u>1 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3594 рубля
<u>2 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-	3766 рублей

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
<u>3 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936 рублей
<u>4 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964 рубля
<u>5 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 рубля
<u>6 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
<u>7 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 рубля
<u>8 разряд работ</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705 рублей

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается Учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.7.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

N п/п	Квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих»			
Первый квалификационный уровень			
1.	<u>Первый разряд</u>	Садовник, Вахтер	3594
		Сторож, Обувщик	
		Дворник, Парикмахер	
		Уборщик служебных помещений	
2.	<u>Второй разряд</u>	Кладовщик	3766
		Кастелянша	
		Швея по ремонту одежды	

		Подсобный рабочий кухни	
		Рабочий по стирке спецодежды (белья)	
Второй квалификационный уровень			
1.	Четвертый разряд	Водитель	4964
		Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий	
2.	Пятый разряд	Повар	5022
3.	Восьмой разряд	Водитель	5705

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективного договора и соглашений.

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

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, с учетом мнения Профкома, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых установлены доплаты до 12 % и до 24 %, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном

соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенные в обозначенный выше Перечень, требованиям безопасности.

Руководитель проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты Работникам Учреждения за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах Учреждения.

Установленные Работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.4. При введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. 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).

3.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	20

Примечания к таблице:

1. Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются Руководителем Учреждения образования по согласованию с Профкомом, в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с Профкомом утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.5.2. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Перечень должностей	Выплата за ненормированный рабочий день (в % от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	2	3
1.	Водитель легковых автомобилей	25% От установленного минимального размера оклада по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе 2.

Примечание:

1. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 года №63-п, с учетом приказа министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года №15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

2. 25% - должностного оклада (ставки заработной платы) за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.5.3. Доплата за работу в ночное время

Перечень должностей работников Учреждения, имеющих право на получение доплаты за работу в ночное время

№ п/п	Перечень должностей	Доплата за работу в ночное время
1.	Помощник воспитателя для ночного дежурства	35%
2.	Сторожа	35%

Примечание:

Доплата за работу в ночное время (в соответствии со статьей 154 ТК РФ) производится за каждый час работы в период с 22 часов 00 мин. до 6 часов 00 мин., исходя из 35% часовой тарифной ставки.

3.5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Кроме того, размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам с установленным режимом рабочего времени - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) может быть установлен (при согласовании Работника с Руководителем):

- в твердой сумме;
- в размере дневной ставки или часовой ставки (часть должностного оклада, включающего в себя все выплаты, кроме доплат за работы, не входящие в круг должностных обязанностей).

Данное положение применяется с учетом требований статья 154 ТК РФ - оплачивается не менее чем в двойном размере:

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.5. Оплата за сверхурочную работу

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

По желанию Работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.6. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же

Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.(ст. 60.2, 151 ТК РФ)

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение

зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютном размере по соглашению сторон (ст. 60.2., 151ТК РФ).

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому Работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого Работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаев ухудшения качества работы.

В случае производственной необходимости - выполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя может быть поручено педагогическим работникам из числа других специалистов с сохранением установленного размера заработной платы по основному месту работы, при условии, если выполнение обязанностей воспитателя осуществляется в пределах установленной нормы времени по основной специальности (с учетом педагогической нагрузки). В случае, если выполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя осуществляется за пределами установленной часовой нагрузки по основному месту работы, производится доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2., 151ТК РФ) - в сумме в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника либо по условиям оплаты за фактически отработанное время.

3.5.7. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Помощникам воспитателя для ночного дежурства образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	до 30%
2.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими).	до 25%
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими объединениями.	до 25%

4.	Иную работу, не входящую в круг должностных обязанностей - уполномоченному по правам ребенка, - членам аттестационной комиссии Учреждения и др.	15% 25%
5.	Водителю учреждения за непосредственное выполнение работ по ремонту автотранспорта.	до 30%
6.	Работникам учреждения за участие в работе структурных подразделений: Зам. директора по УВР, главному бухгалтеру, социальному педагогу - за выполнение организационных функций подразделений, включая программную и финансовую отчетность	до 20%

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома на основе формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработаны критерии и показатели эффективности работы с учетом следующих принципов;

- объективность – размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда Работников определены в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективности функционирования структурных подразделений и Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении Работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий Работников в Учреждении создана комиссия по распределению стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных

услуг (выполнения работ) Работником Учреждения с участием представительного органа работников (Профкома).

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом Руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с Профкомом и закрепляются в коллективном договоре в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности Работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Руководителю Учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются по следующим видам:

- В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за наличие квалификационной категории;
 - за стаж непрерывной работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок установления стимулирующих выплат и размер выплат

N п/п	Виды стимулирующих выплат	Порядок установления стимулирующих выплат
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За интенсивность труда (с учетом ответственного отношения к своим обязанностям и в целях материальной заинтересованности в результатах своего труда)	В абсолютной величине в % к основному должностному (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии с учетом интенсивности результатов труда.
1.2.	Педагогическим работникам за участие в работе на краевых инновационных площадках.	15%
1.2.	Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации	В абсолютной величине (с учетом экономии) к основному должностному (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии с учетом личного вклада.

	социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда Работников Учреждения и др.).	
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За качество выполняемых работ ¹	В соответствии с оценкой эффективности деятельности (в соответствии с утвержденными критериями и показателями эффективности деятельности (показателями эффективности деятельности) в соответствии с Перечнем критериев и показателей эффективности деятельности Работника Учреждения).
2.2.	Специалистам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемых работ по основной должности ² .	20%
2.3.	Заместителям директора и специалистам Учреждения, ³	
имеющий звание:		
«народный»	30%	
«заслуженный»	20%	
награжденными ведомственными почетными знаками (нагрудный знак)	15%	
3. За наличие квалификационной категории		
3.1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается: за наличие 11 квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию	До 5% установленного должностной ставки заработной платы фактического объема ученой (педагогической работы).

	на подтверждение соответствия занимаемой должности	
	за наличие 1 квалификационной категории	До 15% установленного оклада, ставки заработной фактического объема уче (педагогической работы).
	за наличие высшей квалификационной категории	До 20% установленного оклада, ставки заработной фактического объема уче (педагогической работы).
4. Выплаты за стаж непрерывной работы		
4.1.	Выплаты за стаж непрерывный работы ⁴ :	Устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в % к ос должностному окладу (ставка платы) в следующих размер
	при стаже работы от 3 до 5 лет	10%
при стаже работы свыше 5 лет	15%	
5. Премияльные выплаты и материальное поощрение		
5.1.	Премияльные выплаты	В соответствии с утвержд положением о премировании Учреждения

Примечание:

1. К пункту 2.1.:

- по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (выполнения работ) Работником Учреждения комиссией и представленным утвержденным протоколом. Оценка производится по результатам полугодия (два раза в год) и служит основанием для установления дополнительных выплат за эффективность деятельности (качество выполняемых работ) на текущее полугодие.

2. К пункту 2.2.:

- в размере 20 процентов установленного должностного оклада (ставки заработной платы);
- при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдачи диплома.

3. К пункту 2.3.:

- в размере 30 и 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности;
- в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности;
- при присуждении указанных почетных званий или наград ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных знаков и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4. К пункту 4.4.:

В непрерывный стаж работы включается:

- время работы в данном Учреждении;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышение квалификации или переподготовки;
- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемы в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, их конкретные размеры определены Учреждением самостоятельно.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, указанные по строкам №№ 1.1., 1.2., 1.3., 2.2., 2.3., 3.1. и 4.1., обозначенной выше таблицы, производятся ежемесячно по решению Руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома) в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные по строке № 2.1. обозначенной выше таблицы, производятся ежемесячно по решению Руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (выполнения работ) Работником Учреждения с участием представительного органа работников (Профкома).

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.5. Размер стимулирующих выплат заместителям директора, руководителям программы «Новая семья» Учреждения, заместителю руководителя программы «Новая семья» Учреждения, педагогическим работникам рассчитывается в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы).

Для остальных категорий работников рассчитывается стоимость балла.

4.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) Работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения и руководящих работников структурных подразделений Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, логопедам, должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончанию отчетных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда Работников Учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные группы и квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок

регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующих наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессий рабочих;

д) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требования наличия среднего или высшего профессионального образования;

е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель Учреждений проверяет документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений несет его руководитель.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием,

методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

Размер оплаты за 1(один) час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году - период при суммированном учете рабочего времени).

Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его педагогической нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждений

7.1. Установленная педагогическим работникам при установлении педагогической нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Установление педагогической нагрузки педагогическим работникам производится 1 раз в год.

При невыполнении по независящим от педагогических работников причинам объема установленной педагогической нагрузки уменьшение заработной платы не производится.