

Приложение №1

К коллективному договору государственного казенного учреждения для детей и сирот, и детей оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 35» г. Эссентуки на 2015-2017 годы

Согласовано

На собрании первичной профсоюзной организации государственного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Эссентуки « 14 » сентября 2016 года

(решение профсоюзного собрания,
Протокол № 9/16 от « 14 » сентября 2016 года)

Утверждено

На общем собрании работников государственного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Эссентуки « 14 » сентября 2016 года

(решение общего собрания коллектива,
Протокол № 9/1 от «14» сентября 2016 года)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей,
«Детский дом № 35» г. Эссентуки**

**г. Эссентуки,
2016 год**

Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки (далее - 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 «В 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 казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» г. Ессентуки (далее - Работников), реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых ими услуг и совершенствования системы оплаты работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом, № 35» г. Ессентуки. (ГКУ «Детский дом № 35» г. Ессентуки - далее Учреждение).

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки. (ГКУ «Детский дом № 35» г. Ессентуки - далее Учреждение) следует определять исходя из:

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

2. 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.

3. Штатное расписание Учреждения утверждается директором (далее – 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.

4. 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.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам Учреждения согласно разделу 2 «Выплаты компенсационного характера» и приложению № 2 «Порядок установления и размеры компенсационных выплат, устанавливаемых работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 «Выплаты стимулирующего характера» и приложению № 3 «Порядок установления и размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки настоящего Положения.

7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Учреждения приведен в разделе 4 «Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников Учреждения».

8. 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.

9. 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.

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

8. Оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другими наименованиями, по которым не установлена квалификационная категория, а также в других случаях согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

9. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) Работникам учреждения приведены в разделе 4 настоящего Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведен в разделе 5 настоящего Положения.

11. 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.

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

13. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным в приложении № 5 настоящего Положения.

14. Нормы рабочего времени, норма учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении приведен разделе 6 настоящего Положения.

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

16. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей Учреждения (структурных подразделений) производится при наличии у них не ниже 1 квалификационной категории или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности. (При отсутствии - смотри пункт 4 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 выплачи-

вается 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

1.1. 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	16242

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

1.2. 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

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

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

1.4. 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; музыкальный руководитель, инструктор по труду	5697
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6564
4.	4 квалификационный уровень	Учитель- логопед	7265

1.5. 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** рубля;
- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - **5649** рублей;
- должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - **8434** рубля.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	3651
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификацион-	Заведующий хозяйством	5063

ный уровень		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар, заведующий производством	5212
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист, Бухгалтер, Юрисконсульт	5649

1.6. 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

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

1.7.1. 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-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3766 рублей
<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

Ставки заработной платы устанавливаются водителям автобуса, имеющим 1-й класс - занятым перевозкой: обучающихся (детей, воспитанников),

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.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «<u>Общепромышленные должности профессий рабочих</u>»			
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 ремонту зданий	
2.	Пятый разряд	Повар	5022
3.	Восьмой разряд	Водитель	5705

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

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

2.2. 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.

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

2.3.1. 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения представительного органа Работников (далее – Профком) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем

Работникам, занятых 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. По результатам проведенной специальной оценки условий труда Работнику могут быть установлены размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, если таковые условия труда имеют место быть.

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.

2.4. 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).¹

2.4.1. 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 представительным органом работников Учреждения (Профкомом) в зависимости от сте-

пени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников (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.

2.4.2. Перечень должностей работников ¹учреждения 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.

2.4.3. Доплата за работу в ночное время

Перечень должностей работников ¹учреждения, имеющих право на получение доплаты за работу в ночное время

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

Примечание:

1. 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.

2. Порядок исчисления часовой тарифной ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время работникам, труд которых оплачивается по должностным окладам (месячным ставкам заработной платы):

- путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из установленной продолжительности рабочей недели.

2.4.4. 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 абсолютной величине;
- 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.

2.4.5. 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.

2.4.6. Работникам Учреждения, выполняющим в 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.

2.4.7.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 ма-	до 25%

	стерскими).	
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% 15%
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 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (Профкома) на основе формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. (Приложения №1,2 к настоящему Положению).

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 обозначенный выше комиссии, а также форма оценочного листа «Критерии и показатели оценки эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (качества выполняемых работ) Работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки и форма «Расчет дополнительных выплат по результатам рассмотрения комиссии по критериям и показателям эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления услуг (качества выполняемых работ) Работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский, дом № 35» утверждаются приказом Руководителя Учреждения (Приложения №3, №4).

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 и в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

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 стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

N п/п	Виды стимулирующих выплат	Порядок установления стимулирующих выплат и размер выплат
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За интенсивность труда (с учетом ответственного отношения к сво-	В абсолютной величине (суммой)

.1.	им обязанностям и в целях материальной заинтересованности в результатах своего труда)	либо в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии по ФОТ с учетом интенсивности и высоких результатов труда.
.2.	Педагогическим работникам за участие в работе на краевых инновационных площадках.	15%
.2.	Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации 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.).	В абсолютной величине (суммой) либо в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии по ФОТ с учетом личного вклада.
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
.1.	За качество выполняемых работ ¹	В соответствии с оценкой выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг Работника Учреждения.
.2.	Специалистам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемых работ по основной должности ² .	20%
.3.	Заместителям директора и специалистам Учреждения, ³ имеющим звание:	
	«народный»	30%
	«заслуженный»	20%
	награжденным ведомственными почетными знаками (нагрудный знак)	15%
3. За наличие квалификационной категории		
.1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается:	
	за наличие 11 квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	До 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
	за наличие 1 квалификационной категории	До 15% установленного должностного оклада, став-

		ки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
	за наличие высшей квалификационной категории	До 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
4. Выплаты за стаж непрерывной работы		
.1.	Выплаты за стаж непрерывной работы ⁴ :	Устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы) в следующих размерах:
	при стаже работы от 3 до 5 лет	10%
	при стаже работы свыше 5 лет	15%
5. Премияльные выплаты и материальное поощрение		
.1.	Премияльные выплаты	В соответствии с утвержденным положением о премировании работников 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 выдаче 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 награждений 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 3.4.:

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 работником, 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.

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

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные по строкам №№ 1.1., 1.2., 1.3., 2.2., 2.3. и 3.1., 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.

Вновь принятым Работникам стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) устанавливаются в размере 50 (пятидесяти) процентов от установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы .

Приступившим к работе по выходу из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет устанавливаются :

- по педагогическим работникам - в размере 50 (пятидесяти) процентов от установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

- по прочим – в соответствии со стимулирующими выплатами за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) устанавливаются на уровне последних, имевших место быть при уходе в декретный отпуск.

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.

Для всех категорий работников рассчитывается стоимость балла.

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

4.1. 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.

4.2. 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).

4.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культ-

просветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии 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.

4.8. 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 окончании отчетных периодов.

4.9. 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.

4.10. 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 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. 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.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями

ми, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

6.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1 составляет 40 часов в неделю, кроме медицинских работников.

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.7. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа Руководителя Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его рабо-

та по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

Педагогическая нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.9. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам в учреждении, не устанавливается.

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 педагогическим работникам причинам объема установленной педагогической нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Раздел 8. К настоящему Положению приложены:

1. Критерии отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам Учреждения. Приложение №1 к настоящему положению)
2. Порядок установления и размеры компенсационных выплат, устанавливаемых работникам Учреждения (Приложение №2 к настоящему положению).
3. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Учреждения (Приложение №3 к настоящему положению).
4. Оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности

с другими наименованиями, по которым не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (Приложение №4к настоящему положению).

5. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей (Приложение №5 к настоящему Положению)

Раздел 9. Вступление в силу:

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 14 сентября 2016 года.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский
дом № 35» г.Ессентуки

Критерии

отнесения должностей служащих

к профессиональным квалификационным группам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г.Ессентуки

1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным

квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский
дом № 35» г.Ессентуки

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

И

РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ, устанавливаемых работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, остав- шихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г.Ессентуки

Настоящий порядок установления и размеры компенсационный выплат работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки (далее- Порядок) определены в соответствии с Положением об оплате труда работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки, утвержденного на общем собрании Работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г.Ессентуки.

1.Перечень выплат компенсационного характера (доплаты и надбавки за компенсационный характер, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), порядок установления и размеры компенсационных выплат

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

1.2. 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.

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

1.3.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливает-

ся 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения представительного органа Работников (далее – Профком) 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. По результатам проведенной специальной оценки условий труда Работнику могут быть установлены размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, если таковые условия труда имеют место быть.

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.

Перечень работников и конкретный размер доплаты Работникам Учреждения за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда приложен к настоящему Приложению. (Приложение №1 к настоящему Порядку)

1.4. 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).¹

1.4.1. 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 представительным органом работников Учреждения (Профкомом) в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников (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). (Приложение №2 к настоящему Порядку).

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.

1.4.2. 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:

2. 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.

1.4.3. Доплата за работу в ночное время

Перечень должностей работников ¹учреждения, имеющих право на получение доплаты за работу в ночное время

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

Примечание:

3. *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 .*

4. Порядок исчисления часовой тарифной ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время работникам, труд которых оплачивается по должностным окладам (месячным ставкам заработной платы):

- путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из установленной продолжительности рабочей недели.

1.4.4. 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.

1.4.5. 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.

1.4.6. 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.

1.4.7. 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%

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский
дом № 35» г. Ессентуки

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ

И

РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, устанавливаемых работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки

Настоящий порядок установления и размеры стимулирующих выплат работникам ГКУ «Детский дом, № 35» г. Ессентуки (далее – Порядок) определен в соответствии с Положением об оплате труда работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки, утвержденного на общем собрании трудового коллектива ГКУ «Детский дом № 35» г. Ессентуки.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (Профкома) на основе формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. (Приложения №1,2 к настоящему Положению).

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 заинте-

ресованности 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 обозначенный выше комиссии, а также форма оценочного листа «Критерии и показатели оценки эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (качества выполняемых работ) Работников государственного казенного учреждения для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Детский дом № 35" г. Ессентуки и форма «Расчет дополнительных выплат по результатам рассмотрения комиссии по критериям и показателям эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (качества выполняемых работ) Работников государственного казенного учреждения для детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Детский, дом № 35» г. Ессентуки утверждаются приказом Руководителя Учреждения (Приложения №3, №4).

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 и в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

1.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 стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

N п/п	Виды стимулирующих выплат	Порядок установ- ления стимулирую- ющих выплат и размер выплат
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
.1.	За интенсивность труда (с учетом ответственного отношения к своим обязанностям и в целях материальной заинтересованности в результатах своего труда)	В абсолютной величине (суммой) либо в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии по ФОТ с учетом интенсивности и высоких результатов труда.
.2.	Педагогическим работникам за участие в работе на краевых инновационных площадках.	15%
.2.	Работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда Работников Учреждения и др.).	В абсолютной величине (суммой) либо в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы), на основании приказа директора за счет экономии по ФОТ с учетом личного вклада.
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
.1.	За качество выполняемых работ ¹	В соответствии с оценкой выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) в соответствии с Перечнем критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг Работника Учреждения.
.2.	Специалистам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемых работ по основной должности ² .	20%
.3.	Заместителям директора и специалистам Учреждения, ³	
	имеющим звание:	
	«народный»	30%
«заслуженный»	20%	
награжденным ведомственными почетными знаками (нагрудный знак)	15%	
3. За наличие квалификационной категории		
.1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается:	

	за наличие 11 квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	До 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
	за наличие 1 квалификационной категории	До 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
	за наличие высшей квалификационной категории	До 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
4. Выплаты за стаж непрерывной работы		
.1.	Выплаты за стаж непрерывной работы ⁴ :	Устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к основному должностному окладу (ставки заработной платы) в следующих размерах:
	при стаже работы от 3 до 5 лет	10%
	при стаже работы свыше 5 лет	15%
5. Премияльные выплаты и материальное поощрение		
.1.	Премияльные выплаты	В соответствии с утвержденным положением о премировании работников 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 выдаче 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 3.4.:

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.

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

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные по строкам №№ 1.1., 1.2., 1.3., 2.2., 2.3. и 3.1., 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.

Вновь принятым Работникам стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) устанавливаются в размере 50 (пятидесяти) процентов от установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Приступившим к работе по выходу из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет устанавливаются :

- по педагогическим работникам - в размере 50 (пятидесяти) процентов от установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

- по прочим – в соответствии со стимулирующими выплатами за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) устанавливаются на уровне последних, имевших место быть при уходе в декретный отпуск.

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.

Для всех категорий работников рассчитывается стоимость балла.

4. 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.

**Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский
дом № 35» г. Ессентуки**

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕ-
НИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИ-
КАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам 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. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"

	(ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу</p>

	начального профессионального образования	или	среднего
--	---	-----	----------

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом № 35» г. Ессентуки

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество воспитанников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение Учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количе- ство баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15	
6.	Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	10,5	
		высшую квалификационную категорию	1	
		ученую степень	1,5	
7.	Наличие групп продленного дня		до 20	
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10	
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30	
9.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20	
		от 100 до 200 человек	до 30	
		свыше 200 человек	до 50	
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5	
11.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ):	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
		учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10	
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15	

14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
15.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
		в других случаях	до 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
18.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
23.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
24.	Наличие филиалов, представительств при образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждое структурное подразделение	20
25.	Наличие "Школы для родителей"		10

26.	Наличие дневного стационара в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи		10
27.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1
28.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
29.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении медико-психологического типа и вида помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	15
30.	Наличие в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья; групп коррекционно-развивающего обучения; оздоровительных и других групп	за каждую группу	10
31.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающим трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития	За каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов)	2
32.	Охват учреждений Ставропольского края деятельностью по раннему выявлению детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, комплексному обследованию и разработке рекомендаций по оказанию психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания (учреждения здравоохранения, социальной защиты и образования)	За каждый договор с учреждениями	20
33.	Внедрение в деятельность образовательных учреждений Ставропольского края адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1
34.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2

35.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
36.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
37.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
38.	Наличие организованных образовательными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10
39.	Подготовка документации в министерство имущественных отношений края для списания основных средств с балансов государственных образовательных учреждений	за каждый объект	0,1 до 15
40.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды государственными учреждениями образования, подведомственными министерству образования Ставропольского края	за каждое мероприятие	0,1 до 20

