

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ–
СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«ДЕТСКИЙ ДОМ (СМЕШАННЫЙ) № 24»**



**Положение
об оплате труда работников государственного казенного
образовательного учреждения для детей–сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом (смешанный) № 24»**

**СТ. ГРИГОРОПОЛИССКАЯ
НОВОАЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН**

Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного образовательного учреждения для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом (смешанный) № 24» (далее - Положение) разработано во исполнение приказов министерства образования Ставропольского края от 01 сентября 2011 года № 770 – пр «О внесении изменений и дополнений в приказ министерства образования края от 29 сентября 2008 г. № 886-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования», от 06 сентября 2011 г. № 798-пр «О внесении изменений и дополнений в приказ министерства образования края, от 29 сентября 2008 г. № 886-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования», в связи с реализацией распоряжения Правительства Ставропольского края от 30 августа 2011 г. № 360-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» и уточнением некоторых положений приказа от 29 сентября 2008 г. № 886-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования».

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников государственного казенного образовательного учреждения для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом (смешанный) № 24» (далее – Учреждения) следует определять исходя из:

должностных окладов, (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Определить, что размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим приказом по профессиональным квалификационным группам работников. Профессиональные квалификационные группы работников устанавливаются в соответствии с критериями отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение № 2).

3. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, установить в учреждении в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, указанными в приложениях № 3, 4 данного приказа.

4. Утвердить Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждения образования согласно приложению 3 к настоящему приказу.

5. Установить должностные оклады работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения и культуры, социального обслуживания населения, согласно соответствующим условиям оплаты труда. Компенсационные, стимулирующие производить по условиям оплаты труда ГОУ «Детский дом № 24».

6. Разряды оплаты труда рабочих определить с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

7. Ежемесячно производить доплату специалистам учреждения, 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.

8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий, 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, 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 детского дома (без учета премий, 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.

9. 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, 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.

10. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может использоваться на увеличение фонда стимулирующих выплат, оказание материальной помощи

работникам в случаях, установленных Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам Учреждения.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения

1.1.1. Должностные оклады руководителя Учреждения, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (начальник, директор, заведующий) имеющие I квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы руководителя от 0 до 3-х лет;	15000	14054	13198	12420
	имеющие высшую квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы руководителя более 3-х лет;	17000	15917	14927	14035

Примечания к подпунктам 1.1.1:

1. Заместителям руководителя Учреждения должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

на 10% ниже должностного оклада руководителя при наличии высшей квалификационной категории или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы более 3-х лет;

на 20% ниже должностного оклада руководителя при наличии I квалификационной категории или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы менее 3-х лет;

Главным бухгалтерам, заместителям директора по финансово-экономическим вопросам государственных учреждений образования должностные оклады устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя.

1.1.2 Размер должностного оклада руководителя Учреждения, изложенного в п. 1.1.1 может устанавливается учредителем исходя из средней заработной платы должностей работников, относимых к основному персоналу, согласно приложению № 5 с учетом следующих повышающих коэффициентов:

- 1-я группа по оплате труда – коэффициент 3,0;
- 2-я группа по оплате труда – коэффициент 2,5;
- 3-я группа по оплате труда – коэффициент 2,0;
- 4-я группа по оплате труда – коэффициент 1,5.

В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда размер должностного оклада руководителя может быть установлен учредителем с учетом следующих корректирующих коэффициентов:

- превышение в три раза – коэффициент 1,3;
- превышение в два раза – коэффициент 1,2.

1.1.3 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Вожатый; помощник воспитателя	3380

1.1.4 Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	4318 4534 4759

		имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	5000
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4534 4759 5000 5250
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4759 5000 5250 5512

Примечания:

1. Приведенные в настоящей таблице ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию.

2. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования ставки заработной платы устанавливаются на 10 процентов ниже ставок заработной платы, предусмотренных для педагогических работников без квалификационной категории.

3. Педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, ставки заработной платы устанавливаются на 15 процентов ниже ставок заработной платы, предусмотренных для педагогических работников без квалификационной категории.

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих
общеотраслевые должности служащих

1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 3328 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 4524 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 5148 рублей

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
---	----------------------------------	---	---

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень

Кассир, секретарь-машинистка	3200	1,0	3328
------------------------------	------	-----	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень

Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	4350	1,00	4524
---	------	------	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень

Без категории: экономист, бухгалтер	4950	1,0	5148
-------------------------------------	------	-----	------

2 квалификационный уровень

II категория: экономист, бухгалтер	4950	1,03	5302
------------------------------------	------	------	------

3 квалификационный уровень

I категория: экономист, бухгалтер	4950	1,05	5405
-----------------------------------	------	------	------

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

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий, дворник, уборщик помещений, кастелянша, сторож, обувщик, подсобный рабочий, швея)	3276 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	4524 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	4576 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	5200 рублей

1.3.2. К высоко квалифицированным 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.

1.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада 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.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

2.1.1. В Учреждении по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада, (оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

2.2. Выплаты за работу в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных <*> :

№ П/ П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов)	30
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах	20 20
3.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
4.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Примечания к таблице:

<*> 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.

2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

2.3.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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.

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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд 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 при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения.

2.4. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей<*>, <*>:

№ П/ П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	до 25
2.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах смешанного типа (в целом на учреждение)	до 50
3.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
4.	Помощникам воспитателей образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	до 30
5.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
6.	Работникам, ответственным за сопровождение воспитанников к школе и обратно	до 20
7.	Библиотекарям, работникам образовательных учреждений, исполняющим обязанности библиотекаря: за работу с библиотечным фондом	до 20
8.	Работникам за ведение миграционных вопросов, паспортизации воспитанников	до 30
9.	Работникам (специалистам) по обеспечению безопасности дорожного движения	до 20
10.	Работникам (специалистам) по размещению государственных заказов	до 20
11.	Руководителям государственных учреждений образования, имеющим в структуре учреждений подразделения, осуществляющие дополнительные функции – ресурсные центры, центры содействия трудоустройству выпускников, информационно-методические центры и др.	до 20

<*> Конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

<*> 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.

2.5. Конкретные размеры выплат за работу, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, 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 ухудшении качества работы.

2.6. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, производятся в пределах фонда платы труда, утвержденного сметой расходов Учреждения на текущий год,

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

3.3. Условия для назначения стимулирующих выплат за качество труда:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие ситуаций, создающих угрозу жизни воспитанников, сотрудников, в пределах возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей»

3.4. Сроки установления стимулирующих выплат за качество труда.

Назначение стимулирующей выплаты за качество труда производится в соответствии со следующим регламентом: устанавливается 2 раза в год (1 июля за качество труда в период работы с 01.01 по 30.06; 31 декабря за качество труда в период работы с 01.07 по 31.12).

Сроки предоставления материалов по самоанализу деятельности педагогических сотрудников, руководящего состава учреждения устанавливаются приказом директора по детскому дому, но не позднее 15.06 и 31.12»

3.5. Порядок назначения стимулирующих выплат за качество труда:

1. Приказом директора создается рабочая группа по определению размера стимулирующих выплат за качество труда из числа сотрудников, представляющих интересы работников разных служб учреждения, но не позднее 01.06 и 01.12.
2. Педагогические, руководящие работники представляют материалы по самоанализу для подтверждения количества баллов, поставленных ими в оценочных листах, сами оценочные листы в соответствии с п.3.4. данного раздела.
3. Руководители структурных подразделений могут представить рабочей группе представления о качестве труда сотрудника.
4. Согласование списков работников на получение выплат стимулирующего характера за качество труда, количества баллов в оценочном листе производится на заседании рабочей группы, по итогам работы заполняется сводный оценочный лист, протокол заседания и подписывается всеми членами рабочей группы, указанные документы передаются директору детского дома.
5. По результатам сводного оценочного листа директором издается приказ по учреждению об утверждении количества баллов за качество труда каждого сотрудника.
6. Приказ директора передается главному бухгалтеру детского дома для расчета размера выплаты стимулирующего характера за качество труда каждого работника учреждения.

3.6. Размер выплаты стимулирующего характера за качество труда будет снижен при рассмотрении рабочей группой в следующих случаях:

- имеющие место самовольные уходы воспитанников из детского дома в период выполнения данным сотрудником возложенных на него должностных обязанностей (от 50 до 100 %).
- имеющее место дисциплинарное взыскание за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (от 50 до 100%).

3.7. Выплаты стимулирующего характера за качество труда отменяются или уменьшаются в течение полугода в случаях значительного ухудшения качества труда, нарушения трудовой дисциплины и оформляется приказом директора по учреждению без согласования с рабочей группой, профсоюзным комитетом детского дома.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в Учреждении:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - по представлению заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3.9. 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. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

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

3.10. Фонд стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии, сложившейся за текущий год, в пределах фонда заработной платы, утвержденного сметой расходов Учреждения на текущий период.

3.11. Премирование работников, оказание материальной помощи им, производится в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам Учреждения.

Раздел 4. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждение относится к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя 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.

4.2. Отнесение Учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям: Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого воспитанника	0,3

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (группам или по количеству воспитанников) в Учреждении	за каждые 50 человек или каждые 2 группы	15
3.	Количество работников в Учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	1
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
4.	Круглосуточное пребывание воспитанников в Учреждении	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
5.	Наличие воспитанников с полным гособеспечением в Учреждении	за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10
7.	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

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
9.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	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
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
12.	Наличие в Учреждении общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого воспитанника	1
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
14.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
15.	Наличие филиалов, представительств при образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждое структурное подразделение	20
16.	Наличие «Школы для родителей»		10
17.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в Учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
18.	Наличие оборудованных и используемых в Учреждении помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	15
19.	Внедрение в деятельность Учреждения адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1
20.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2
21.	Наличие в Учреждении на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10

4.3. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 раздела 4 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления по подчиненности Учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится Учреждение.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников Учреждения определяется по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому.

4.7. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4.8. Группы по оплате труда для руководящего работника Учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений.

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (директора, его заместителей, главного бухгалтера) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 4 настоящего Положения;
- результаты аттестации.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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

5.6. 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.

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

5.7. Логопедам должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов производится при: получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.9. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.

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

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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 преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, 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 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, инструктору по труду;
- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 20 часов в неделю - логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 30 часов в неделю - воспитателям в детских домах;

6.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

6.4. Педагогическая работа работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка его, квалификационными характеристиками, и регулируется

графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени женщин за 1 ставку заработной платы, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет не более 36 часов работы в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. – 6.5. составляет 40 часов в неделю.

6.7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей 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.

6.8. Верхний предел объема педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических сотрудников за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других

педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за работу, выполняемую по совместительству.

Размер оплаты за 1 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического сотрудника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ «Детский дом № 24»
Перечень

**должностей работников, относимых к основному
персоналу по виду экономической деятельности
«Образование» для расчета средней заработной
платы и определения размеров должностных
окладов руководителей учреждений образования**

Государственные образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, помощник воспитателя.

**Критерии
отнесения должностей служащих
к профессиональным квалификационным группам
государственных учреждений образования**

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 учреждений, 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 - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, 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 ГОУ «Детский дом № 24»
ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера
в ГКОУ «Детский дом № 24»

1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются по следующим видам:

1. Выплаты работникам, занятым в работах с вредными условиями труда:
- повар за работу в горячем цехе - 4%;
- водитель – 8%.
2. Выплаты за работу в образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонением в развитии:
- работникам, непосредственно занятым в группах - 20%
3. Выплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности - 25%.
4. Выплата за работу в образовательном учреждении для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 20%.
5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время с 22-00 до 6-00 часов, работе в выходные и праздничные дни) согласно ТК РФ.
6. Выплаты до минимального размера оплаты труда.
7. Выплаты за изменение условий труда.
8. Выплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в размере определенном соглашением сторон в пределах фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.
9. Выплаты за работу, не входящие в круг прямых должностных обязанностей:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	до 25
2.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах смешанного типа (в целом на учреждение)	до 50
3.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
4.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
5.	Работникам, ответственным за сопровождение воспитанников к школе и обратно	до 20
6.	Библиотекарям, работникам образовательных учреждений, исполняющим обязанности библиотекаря: за работу с библиотечным фондом	до 20
7.	Работникам за ведение миграционных вопросов, паспортизации воспитанников	до 30
8.	Работникам (специалистам) по обеспечению безопасности дорожного движения	до 20
9.	Работникам (специалистам) по размещению государственных заказов	до 20
10.	Руководителям государственных учреждений образования, имеющим в структуре учреждений подразделения, осуществляющие дополнительные функции – ресурсные центры, центры содействия трудоустройству выпускников, информационно-методические центры и др.	до 20

2. ПОРЯДОК установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным

законодательством, нормативными и правовыми актам Ставропольского края.

При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ГКОУ «Детский дом № 24» в соответствии с приказом руководителя.

3. При введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников ГКОУ «Детский дом № 24»

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ «Детский дом № 24»

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат стимулирующего характера
в ГКОУ «Детский дом № 24»

1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются по следующим видам:

- 1.1 За интенсивность и высокие результаты работы.
- 1.2 За качество выполняемых работ.
- 1.3 За стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- 1.4 Премияльные выплаты по итогам работы.

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.

1.1.1. За почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 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.

1.1.2. За классность водителям автомобилей – 25 % должностного оклада сотрудника.

1.1.3. За сложность и напряженность труда – до 75 % должностного оклада сотрудника (включительно).

1.1.4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 20 % должностного оклада сотрудника.

1.1.5. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 25 % должностного оклада сотрудника.

1.1.6. Работникам за реализацию Программы информатизации Учреждения – до 30 % должностного оклада сотрудника.

1.1.7. Работникам за выполнение объема работ по использованию программных продуктов: УРМ АС «Бюджет» НПО «Криста» и т.д. – до 50 % должностного оклада сотрудника.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.2.1. На основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утвержденного итогового оценочного листа результативности и эффективности деятельности сотрудников ГКОУ «Детский дом № 24»

1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы рабочим и служащим в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

В соответствии с Положением о премировании работников ГКОУ «Детский дом № 24».

2. ПОРЯДОК установления выплат стимулирующего характера в ГКОУ «Детский дом № 24».

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с приказом руководителя.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. При введении новых систем оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Премирование руководителя государственного учреждения образования осуществляется как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по приказу министерства образования Ставропольского края в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по ходатайству профсоюзной организации. Руководителей, которым установлен должностной оклад в зависимости от среднемесячной заработной платы основных работников, премирование не производится.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ «Детский дом № 24»

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ
ГКОУ «ДЕТСКИЙ ДОМ № 24»
И ОКАЗАНИЕ ИМ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 1.2. Система премирования представляет собой совокупность правил, устанавливающих показатели и условия премирования; размеры премий; периодичность премирования; категории работников, охваченных данным видом премирования; источник финансирования.
- 1.3. Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей премирования, стимулирующих сотрудников за индивидуальные результаты труда и является частью системы оплаты труда.
- 1.4. Материальное премирование необходимо для повышения заинтересованности сотрудников в улучшении количественных, качественных показателей труда, экономии ресурсов, рациональном использовании их, реализации задач информатизации функционирования служб учреждения, развитие рационализаторства, закрепления высоко квалифицированных кадров.
- 1.5. В учреждении выплачиваются разовые (единовременные премии), которые являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов (ст. 191 ТК РФ).
- 1.6. Настоящее Положение определяет установление и выплату материальной поддержки (помощи) остро нуждающимся сотрудникам, которая не определена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но определяет свободу руководителя в данной выплате (ч.6 ст. 135 ТК РФ).
- 1.7. Премирование, выплата материальной помощи осуществляется из текущей экономии фонда оплаты труда работников ГОУ «Детский дом № 24» за предшествующий период, в рамках утвержденного бюджета в части фонда оплаты труда учреждения на текущий год.
- 1.8. Данное положение является приложением к коллективному договору и является неотъемлемой его частью.
- 1.9. Положение распространяется на всех сотрудников ГОУ «Детский дом № 24».
- 1.10. Срок действия данного Положения ограничен сроком действия коллективного договора.

2. Порядок определения и премиальной выплаты.

2.1. При определении размера премии работникам ГКОУ «Детский дом № 24» используются следующие показатели, не входящие в виды выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 4 коллективного договора ГКОУ «Детский дом № 24»:

2.1.1. Количественные: выполнение особо важной работы, не входящей в круг основных обязанностей.

2.1.2. Качественные:

- Проявление творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.
- Активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией,

вышестоящими организациями, большой вклад в развитие образования станицы, района, края.

- Активное участие в создании системы профилактики безнадзорности, беспризорности среди несовершеннолетних станицы, района, края.
- Отсутствие самовольных уходов воспитанников учреждения из детского дома в период выполнения данным сотрудником возложенных на него должностных обязанностей.
- Активное участие в работе методической службы учреждения, в обобщении, распространении передового педагогического опыта.
- Активное участие в общественной жизни учреждения, станицы, района, края.
- Активное участие в инновационной деятельности, проводимой учреждением, районом, краем.
- За отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов.
- За разработку, внедрение и выполнение мероприятий, направленных на минимизацию замечаний по налогообложению.
- За своевременную и качественную подготовку аналитических балансов, бюджетов, отчетностей по управленческому учету.

2.1.3. Экономия используемых ресурсов:

- Укрепление материально – технической базы учреждения.
- Эффективность расходования ресурсов учреждения.
- Большой вклад в реализацию проектов, разработку, внедрение и выполнение мероприятий, направленных на экономию средств учреждения.

2.1.4. Рациональное использование ресурсов:

- Активное участие в Программе «Информатизация процесса функционирования ГОУ «Детский дом № 24».
- Рационализаторские предложения, улучшающие качества услуг, предоставляемых учреждением.
- Активное участие в привлечении, рациональном использовании спонсорских средств.
- Активное участие в общественном управлении учреждением.

2.2. Разовые премии (единовременные) являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов.

2.3. Приказом директора учреждения определяется показатель премирования, размер премии (в рублях или % должностного оклада сотрудника) и сроки её выплаты.

2.4. Условием для премирования работников является соблюдение трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный поступок (не выполнение требований должностной инструкции), не приобретает право на премию в полном объеме (не премируется, в случае серьезного проступка, либо премия выплачивается в меньшем размере, чем работнику, выполнившему как показатели, так и условия премирования).

3. Порядок определения и выплаты материальной помощи.

3.1. Материальная помощь сотруднику ГКОУ «Детский дом № 24» оказывается в следующих случаях:

- 3.1.1. Тяжелая болезнь работника, предстоящая или перенесенная операция.
- 3.1.2. Несчастный случай (травма, пожар, кража имущества и т.д.)
- 3.1.3. Стихийные бедствия.

3.1.4. Сложное материальное положение семьи, в которой имеются несовершеннолетние или престарелые родственники.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере одному работнику принимается директором на основании письменного заявления работника, в котором должно быть указано основание для получения этой помощи (см. п. 3.1.1 – 3.1.4.).

3.3. Приказом директора учреждения определяется размер материальной помощи и сроки её выплаты.

3.4. Руководителю материальная помощь выплачивается согласно приказу учредителя в размере в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ «Детский дом № 24»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В
СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ ИЗ ЧИСЛА СОТРУДНИКОВ
ГКОУ «ДЕТСКИЙ ДОМ № 24»**

1. В соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития России от 26.08.2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» утвердить перечень должностей сотрудников ГКОУ «Детский дом № 24», которым устанавливается компенсационная доплата за работу в сельской местности в размере 25 % должностного оклада по занимаемой должности:

1.1. Должности руководителей:

- директор
- заместитель директора

1.2. Педагогические сотрудники:

- воспитатель
- социальный педагог
- педагог-психолог
- педагог дополнительного образования
- старший вожатый
- музыкальный руководитель
- инструктор по физической культуре
- инструктор по труду

2. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 года № 37 (редакция от 29.04.2008 года) «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» утвердить перечень должностей сотрудников ГКОУ «Детский дом № 24», которым устанавливается компенсационная доплата за работу в сельской местности в размере 25 % должностного оклада по занимаемой должности:

2.1. Должности руководителей:

- главный бухгалтер

2.2. Должности специалистов:

- бухгалтер
- библиотекарь
- медицинская сестра

4. Изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в данное Положение вносятся Собранием трудового коллектива ГКОУ «Детский дом № 24» по мере необходимости.