

«ОТ РАБОТНИКОВ»:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.В. Гречишкина
«__» _____ 2018г

«ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ»:
Директор ГКУ «Детский дом
(смешанный) № 13»
_____ С.М. Шабанова
«__» _____ 2018г

Положение
по оплате труда работников ГКУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный)
№ 13»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников ГКУ для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) № 13» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», и приказом министерства образования от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»

Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края (далее - Положение, казенные учреждения) определяет механизм оплаты труда в казенных учреждениях.

Положение является обязательным для казенных учреждений.

2. Система оплаты труда работников казенных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казенных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с министерством

образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казенного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников казенного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенных учреждений согласно Положению.

8. 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.

9. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам казенного учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров казенных учреждений:

| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
|----------|--|---|-------|-------|-------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника), главный бухгалтер казенных учреждений | 16892 | 15822 | 14844 | 13963 |

2.1.2. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям филиала устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя филиала) (далее - предельная кратность).

Для заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей предельная кратность равна 3,5.

Среднемесячная заработная плата руководителя филиала не может быть выше среднемесячной заработной платы руководителя казенного учреждения, в структуре которого находится филиал.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиала и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей филиала), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиала и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя филиала соответствующего казенного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя филиала). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях

осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей филиала выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|---|----------------------------|---|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| 1. | 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя для ночного дежурства | 5100 |

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
|-------|----------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель. | 6300 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог- | 6700 |

| | | | |
|----|----------------------------|---|------|
| | | организатор; социальный педагог. | |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; | 7125 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель; педагог-библиотекарь; логопед. | 7580 |

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Должностной оклад, рублей |
|--|--------------------------|---------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя | 5500 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: бухгалтер | 6300 |

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

| п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|---|----------------------------|---|----------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | | |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | |
| 1. | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; | 7722 |

| | | | |
|--|--|----------------------------|------|
| 2. | 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 8227 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» | | | |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 6309 |

2.4. Размеры окладов рабочих казенных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| | |
|---|------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - уборщик служебных помещений, - сторож | 3738 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - обувщик - вахтер - кладовщик | 3917 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений | 4093 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5163 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - повар - оператор котельных установок | 5223 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5459 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5578 |

| | |
|---|------|
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих -водитель | 5933 |
|---|------|

2.4.1. 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.

2.4.2. В положениях об оплате труда работников казенных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание казенного учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам казенных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

До 12% ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда,

До 24 % ставки (оклада) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6. 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.

3.6.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.2. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, привлечение работников в нерабочее время в связи с внештатной ситуацией и выполнением работы, не входящей в круг должностных обязанностей, оговаривается в дополнительном соглашении и оплачивается в процентном отношении к должностному окладу.

3.6.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам казенных учреждений, 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 за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении 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.

Заработная плата 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. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.6.4.2. Работникам казенных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах для детей дошкольного возраста и детских домах смешанного типа (в целом на учреждение) | 50 |
| 2. | Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство методическими, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 3 | Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30 |

| | | |
|----|--|----|
| 4. | Педагогам и другим работникам, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства | 20 |
| 5. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 6. | Работникам за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) | 50 |

3.6.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 20 |
| 2 | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с Профсоюзом.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных

показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенных учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям казенных учреждений.

4.2. В казенном 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.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:*

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада;

- денежные выплаты воспитателям казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

- работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего, по ведению сайта казенного учреждения, в том числе бухгалтерского и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам казенных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях,

проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам казенных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в казенных учреждениях, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.2.2. *Выплаты за качество выполняемых работ* осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Критерии оценки деятельности работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) № 13» для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|------------------------|--|---|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Воспитатель | Образование и уровень квалификации педагогов | 1) Наличие высшего образования, соответствующего основным направлениям деятельности детского дома 2) Участие в работе профессиональных объединений, конкурсов профессионального мастерства ВСЕГО: | 1 1 2 б. |
| | Качество работы с детьми | 1) Более 50% воспитанников активно участвующих в общественной жизни учреждения; обучающихся на 4 и 5 2) Сформированность: -санитарно-гигиенических навыков (более 50%); - коммуникативных умений и навыков (более 50%); - уровень воспитанности и культуры поведения (более 60%); - потребности и умения трудиться, навыков самообслуживающего | 0,5 0,5 0,5 0,5 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | <p>труда (более 50 %);</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень мотивации у воспитанников к обучению в школе (более 50%); - мотивация у воспитанников на соблюдение дисциплины и выполнения правил поведения (более 50%) <p>3) использование воспитателем на практике здоровьесберегающих технологий</p> <p>4) ведение профориентационной работы с воспитанниками на группе</p> <p>5) Процент привлечения детей в КТД: -более 80%</p> <p>6) участие в культурных и спортивных мероприятиях (фестивали, соревнования, спартакиады, олимпиады, конкурсы, выставки) (1-5 места)</p> <p>7) отсутствие травматизма</p> <p>Всего</p> | <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>6 б.</p> |
| | Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность | <p>1) участие воспитателя в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе</p> <p>2) разработка авторских программ</p> <p>Всего</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>2 б.</p> |
| | Результативность профессиональной деятельности | <p>1) рациональная организация и планирование профессиональной деятельности</p> <p>2) использование современных образовательных технологий</p> <p>3) проведение открытых занятий и мастер-класса</p> <p>4) за интенсивность и сложность выполняемой работы</p> <p>5) Выполнение административной работы</p> <p>Всего</p> | <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>3</p> <p>5 б.</p> |
| | | Максимальное количество | 15 б |

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|---|--|---|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Главный бухгалтер и другие работники бухгалтерии | 1. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ | 1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год. | 0,5 |
| | | 2. 100%-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам. | 1 |
| | | 3. Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным средствам. | 1 |
| | | 4. Соблюдение установленных сроков оплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды | 2 |
| | | 5. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам | 2 |
| | | 6. Проведение мероприятий направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно - материальных ценностей | 1,5 |
| | | 7. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками ценностей и услуг | 2,5 |
| | | 8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово- хозяйственной деятельности учреждения | 1,5 |
| | | 9. Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.) | 2 |
| | | 10. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда | 1 |
| | | Максимальное количество | 15 б. |

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|-------------------------------------|--|---|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Оператор котельной установки | 1. Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной | 1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений | 1,5 |
| | | 2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной. | 1,5 |
| | | 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | 1,5 |
| | | 4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра | 1 |
| | | 5. Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды | 1,5 |
| | | 6. Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосистем по вине операторов | 1,5 |
| | | 7. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 1 |
| | | 8. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем | 1,5 |
| | | Максимальное количество | 11 б. |

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|--|--|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Обслуживающий персонал | Образование и уровень квалификации | 1) Наличие высшего образования соответствующего характеру вида деятельности | 1 |
| | | 2) Продолжительность стажа работы в данном учреждении | 2 |
| | | Всего: | 3 б. |
| | Выполнение функций выходящих за рамки должностных обязанностей | 1) Оказание помощи в ремонтных работах | 2 |
| | | 2) Превышение объема работы в рамках профессиональной компетенции | 2 |
| | Всего: | 4 б. | |
| Результативность профессиональной деятельности | 1) Трудовая дисциплина | 3 | |
| | 2) За выполнение административной работы | 3 | |
| | Всего: | 6 б. | |
| | Максимальное количество | 13 б. | |

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|---|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Заведующий библиотекой | Квалификационный уровень | 1) Положительная динамика роста количества ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем. | 1 |
| | | 2) Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов. | 1 |
| | Всего | | 26 |
| | Высокая читательская активность обучающихся | 3) Оформление тематических творческих выставок | 1 |
| 4) Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности. | | 1 | |
| 5) Положительная динамика роста числа учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда. | | 1 | |
| 6) Проведение выставок, читательских конференций и др. | | 1 | |
| 7) Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы | 1 | | |
| Всего | | 56 | |
| | | Максимальное количество | 76 |

| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|---|------------------------------------|--|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Врач, Медицинская сестра, другой медицинский персонал | 1. Качество здоровья воспитанников | 1. Снижение доли воспитанников с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом. | 1 |
| | | 2. Количество обратившихся воспитанников за медицинской помощью к специалисту в сравнении с прошлым периодом | 1 |
| | Всего: | | 2 б. |
| | 2. Качество работы | 1. Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний. | 2 |
| 2. Отсутствие травм среди воспитанников. | | 2 | |
| 3. Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание. | | 2 | |
| Всего: | | 6 б. | |
| | | Максимальное количество | 8 б. |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представителя Профсоюза.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. *Выплаты за стаж непрерывной работы* устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного 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, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды 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, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения, при наличии экономии фонда заработной платы.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по

решению руководителя казенного учреждения с учетом мнения Профсоюза и в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

Раздел 5. Нормы рабочего времени.

Ставки (оклады) заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму педагогической работы:

- за 18 часов педагогической работы педагогам дополнительного образования
- за 20 часов педагогической работы в неделю учителям – логопедам
- за 24 часа преподавательской работы в неделю муз. руководителю
- за 30 часов педагогической работы в неделю, воспитателям, инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов работы в неделю: врачам, медицинским сестрам, педагогам психологам, социальным педагогам, педагогам организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю. У женщин, работающих в учреждении, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

Общий объем работы по совместительству не должен превышать 18 часов в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Дважды в месяц: заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца – 4 и 19 числа. 19 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, 4 числа месяца, следующего за расчетным,- за вторую половину расчетного месяца.