|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»: | «УТВЕРЖДАЮ»: |
| Председатель первичной  | Директор ГКУ «Детский дом  |
| профсоюзной организации | (смешанный) № 13» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Гречишкина | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М. Шабанова |
| «28» января 2020г | «\_28\_» января 2020г |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Положение

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

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 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 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», приказом министерства образования Ставропольского края от 29 сентября 2008 г. №886-пр « Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования» и приказом министерства от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»

 Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Государственного учреждения образования (далее – учреждение образования) следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

 Система оплаты труда работников ГКУ для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) № 13», 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 учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников данного учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ и с учетом мнения представительного органа работников.

 Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем 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 учреждения, согласованным в установленном порядке с Профсоюзом.

 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 аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

 Назначение надбавок в пониженном размере или не назначение осуществляется по следующим причинам:

- снижение качества работы, за которую определены надбавки;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на

работе без уважительной причины, невыполнение должностных

обязанностей и приказов по учреждению).

- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, Устава

учреждения;

- за административные взыскания - замечание, выговор.

 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам согласно Положению и могут производиться только при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

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

 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, установленная данным Положением. Из фонда экономии труда по учреждению могут производиться следующие выплаты: материальная помощь (выплачивается в случаях трудного материального положения, связанного с:

- с затратами на длительное лечение, лечение близких родственников

 (муж, жена, несовершеннолетние дети),

- проведение сложных операций,

- покупкой дорогостоящих лекарств,

- бракосочетанием,

- смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители),

- при несчастных случаях (авария, травма и др.),

- в случаях пожара, гибели имущества,

- при выходе на пенсию (для женщин -55 лет, для мужчин – 60 лет);

 - за выполнение ремонтных работ.

 Из фонда директора могут производиться следующие выплаты:

материальная помощь, премия юбилярам, как одноразовое поощрение за хорошие показатели в работе.

 Оценка результативности качества труда производится один раз в полгода. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с разработанными в учреждении критериями оценки деятельности работников. Выплаты на текущее полугодие производятся по итогам прошедшего полугодия.

 Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам выплачиваются по истечение испытательного срока (3 месяца) и по результатам труда.

 Заработная плата медицинским и библиотечным работникам выплачивается в соответствии с установленными нормами оплаты труда соответственно Министерством здравоохранения Ставропольского края и Министерством культуры Ставропольского края.

**Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения**

2.1 Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1 Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Заместитель руководителя | **17618** | 16502 | 15482 | 14563 |
| 2 | Главный бухгалтер | **17618** | 16502 | 15482 | 14563 |

2.1.2 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения и определить предельную кратность 3.5.

Конкретный размер предельной кратности устанавливается руководителем учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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 |
| 1. | Первый квалификационный | Помощник воспитателя для ночного дежурства   | **5319** |

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 |  **6650**  |
| 2. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;социальный педагог | **7050** |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог | **7500** |
| 4.  | 4 квалификационный уровень | Логопед, педагог-библиотекарь | **8000** |

2.2 Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя | **5319** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: бухгалтер | **6571** |

2.3 Размеры должностных окладов медицинских работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 1 | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | **8108** |
| 2 | 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | **8638** |
|  |

2.4 Размеры окладов рабочих 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- дворник | **3899** |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - обувщик- вахтер- кладовщик - кух.рабочий -рабочий по стирке спец одежды (белья)  | **4085** |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений - парикмахер | **4269** |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5385 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - повар - оператор котельных установок | **5448** |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5694 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5818 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - водитель | **6188** |

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. Ставки заработной платы могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2 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 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.2.  Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за работу в особых условиях труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. |  За работу в сельской местностиДиректор;Заместитель директора по УВР;Заместитель директора по АХР;Главный бухгалтер;Инструктор по труду;Инструктор по физической культуре;Музыкальный руководитель;Педагог-организатор;Социальный педагог;Педагог дополнительного образования;Педагог-психолог;Воспитатель;Старший воспитатель;Старшая медсестра;Медсестра;Педагог- библиотекарь;Бухгалтер. | 25% |
| 2.3. | За работу в образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: педагогам обслуживающему персоналу Помощникам воспитателя для работы в ночное время за работу с детьми | 20%20%30% |

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.3.2. 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% тарифной ставки (оклада).

 3.4. 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.

3.5.Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.1 Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ.

3.7. Работникам учреждения образования, выполняющим в этом 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 доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Установление доплат производится:

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

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

 Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. 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 доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, приказом руководителя учреждения, дополнительном соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза 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 профсоюзом и закрепляются коллективным договором, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматривается 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 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.

 4.2.1 В*ыплаты за интенсивность и высокие результаты работы*:

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

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта учреждения и т.д., 50 % от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера

- Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании 35% от должностного оклада.

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

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

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25% от должностного оклада.

*4.2.2 Выплаты за качество выполняемых работ производятся:*

-за выполнение критериев и показателей по отдельным видам деятельности, утвержденным локальным актом учреждения, при этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов труда и качества работы.

***Критерии оценки деятельности работников государственного казенного учреждении 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  дома2) Участие в работе профессиональных объединений, конкурсов  профессионального мастерства **ВСЕГО:** | 11**2 б.** |
| Качество работы с детьми | 1) Более 50% воспитанников активно  участвующих в общественной  жизни учреждения; обучающихся на  4 и 52) 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 труда (более 50 %); - уровень мотивации у воспитанников  к обучению в школе (более 50%); - мотивация у воспитанников на  соблюдение дисциплины и выполнения правил поведения (более 50%)3) использование воспитателем на практике здоровьесберегающих технологий4) ведение профориентационной работы с воспитанниками на группе5) Процент привлечения детей в КТД:-более 80%6) участие в культурных и спортивных мероприятиях (фестивали, соревнования, спартакиады, олимпиады, конкурсы, выставки) (1-5 места)7) отсутствие травматизма**Всего** | 0,50,50,50,50,50,50,50,50,50,50,50,5**6 б.** |
| Опытно-экспериментальнаяи инновационнаядеятельность | 1) участие воспитателя в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе2) разработка авторских программ**Всего** | 1 1**2 б.** |
| Результатив-ностьпрофессиональ-нойдеятельности | 1) рациональная организация и планирование профессиональной деятельности2) использование современных образовательных технологий3) проведение открытых занятий и мастер-класса4) за интенсивность и сложность выполняемой работы5) Выполнение административной работы**Всего** | 0,50,50,50,53**5 б.** |
|  | **Максимальное количество** | **15 б** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|  1 |  2 |  3  |  4 |
| **Заведующий библиотекой** | Квалификацион-ный уровень | 1) Положительная динамика роста количества ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем.2) Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов.**Всего** | 11**2б** |
| Высокая читательская активность обучающихся | 3) Оформление тематических творческих выставок4) Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.5) Положительная динамика роста числа учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда.6) Проведение выставок, читательских конференций и др.7) Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы **Всего** | 11111**5б** |
|  | **Максимальное количество** | **7 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 законодатель-ства РФ | 1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год.2. 100%-ое исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам. 3. Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным средствам.4.Соблюдение установленных сроков оплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды5. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам6.Проведение мероприятий направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно - материальных ценностей7. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками ценностей и услуг8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово- хозяйственной деятельности учреждения9.Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.)10. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда | 0,511221,52,51,521 |
|  | **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 помещений2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной. 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности4.Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра5. Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды6. Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергоносителей по вине операторов7. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности8. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей | 1,51.51,511.51.511,5 |
|  | **Максимальное количество** | **11 б.** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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.2. Количество обратившихся воспитанников за медицинской помощью к специалисту в сравнении с прошлым периодом**Всего:** | 11**2 б.** |
| 2. Качество работы  | 1. Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний.2. Отсутствие травм среди воспитанников.3. Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское облуживание.**Всего:** | 222**6 б.**  |
|  | **Максимальное количество** |  **8 б.** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии | Показатели | коэффициент |
|  1 |  2 |  3  |  4 |
| **Обслуживающий персонал** | Образование и уровень квалификации  | 1) Наличие высшего образования  соответствующего характеру вида  деятельности2) Продолжительность стажа работы в данном учреждении **Всего:** | 12**3 б.** |
| Выполнение функций выходящих за рамки должностных обязанностей | 1) Оказание помощи в ремонтных  работах1. Превышение объема работы в

рамках профессиональной компетенции**Всего:** | 22**4 б.**  |
| Результатив-ностьпрофессиональнойдеятельности | 1) Трудовая дисциплина2) За выполнение административной работы**Всего:** | 33**6 б.** |
|  | **Максимальное количество** | **13 б.** |

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

* работникам, имеющим ученую степень кандидата наук – 20 % от должностного оклада, доктора наук - 30% от должностного оклада по основной и совмещаемой должности, выплаты производятся с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
* имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 % от должностного оклада, «заслуженный» - 20 % установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (Нагрудным знаком) - в размере 15 % 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.

 За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера*:*

*-* за наличие 2 квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической работы);

- за наличие 1 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, выслугу лет 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 работу);

 - время обучения в учебных заведениях с отрывом от производства в связи с направлением учреждением работника 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 из рядов вооруженных сил работник приступил к своим обязанностям.

*4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы.*

 Работникам учреждения 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 учреждения (50, 100 лет).

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

Премиальные 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 учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем 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.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и воспитанников 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 учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

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

- достижение педагогическими работниками и воспитанниками 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 учреждения или участие 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 учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат 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.  Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам**

5.1. При определении должностного оклада учитывается квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908.

5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования.

5.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов 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 работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

5.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим 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.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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 Изменение размеров должностных окладов производится:

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

-при 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.

5.8 Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом учредителя.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет его руководитель.

**Раздел 6.** **Нормы рабочего времени**.

* 1. Ставки 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

* 1. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогическим работникам установлены, исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах.
	2. 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.
	3. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.
	4. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой педагогической работы.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения помимо основной работы в этом же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.1 Порядок исчисления заработной платы

 (тарификация)

 Месячная заработная плата педагогических работников

образовательного учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на количество фактически отработанных дней.

 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата по совместительству. При этом 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: зарплата за первую половину месяца - 4 числа и аванс (не менее 40 %)- 19 числа.

 Тарификация педагогов производится один раз в год.

 6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с квалификационным уровнем за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов:

 при норме за 18 часов в неделю - 75.0,

при норме 20 часов в неделю – 83.33,

при норме 24 часа в неделю – 100.0,

при норме 25 часов в неделю – 104.17,

при норме 30 часов в неделю – 130.0,

при норме 36 часов в неделю – 151.0.