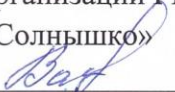


Государственное казенное учреждение для детей – сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко»
п.Солнечнодольск

Изменения и дополнения вносимые в
Коллективный договор государственного казенного учреждения для
детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом
№ 4 «Солнышко» (ГКУ «Детский дом № 4 «Солнышко»)
на 2019 – 2022 г.г.

От работников:

Председатель Профсоюзной
организации ГКУ «Детский дом № 4
«Солнышко»


Т.А.Валюженич
« 19 » 03 20 21 г

От работодателя:

Директор ГКУ «Детский дом № 4
«Солнышко»


Н.Е.Черномырдина
« 19 » 03 20 21 г



Уведомительную регистрацию в Управление труда и социальной защиты
населения администрации Изобильненского городского округа
Ставропольского края прошел « 16 » марта 20 21 года

Регистрационный номер 19




М.М.Иваненко
(должность Ф.И.О.)

Я ОТСУТСТВУЮТ

Приложение № 2

К коллективному договору государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко»

Положение

об оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко» (ГКУ «Детский дом № 4 «Солнышко»)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко» (ГКУ «Детский дом № 4 «Солнышко») (далее - Положение, Учреждение, Работники) определяет механизм оплаты труда в Учреждении.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно к работникам 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 неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются директором с учетом мнения представителей профсоюзного комитета.

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

6. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором 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 представителями профсоюзного комитета.

7. 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.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам Учреждения согласно Положению.

10. 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.

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

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения Работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко».

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

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Первая группа по оплате труда директора
1.	Заместитель директора (по учебно – воспитательной работе, заместитель директора по социальной работе, заместитель директора по административно хозяйственной части, главный бухгалтер	17618

2.1.2. Заместителям директора, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Наименование должностей	Предельная кратность
1.	Заместитель директора (по учебно – воспитательной работе, заместитель директора по социальной работе, заместитель директора по административно хозяйственной части, главный бухгалтер	3,5

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной

платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). 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 учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера 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	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	2	3	4

1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6650
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	7500

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

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	5319
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	5737
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер; техники всех специальностей второй категории; заведующие: канцелярией,	5841

	складом, хозяйством, прачечной, архивом	
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории; заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	6049
4 квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	6258
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист, бухгалтер, юристконсульт, специалист по охране труда	6571
2 квалификационный уровень	II категория: экономист, бухгалтер, юристконсульт, специалист по охране труда	6780
3 квалификационный уровень	I категория: экономист, бухгалтер, юристконсульт, специалист по охране труда	6988
4 квалификационный уровень	Ведущие: экономист, бухгалтер, юристконсульт, специалист по охране труда	7197

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

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	1 квалификационный	Инструктор по лечебной	7690

	уровень	физкультуре	
2.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7805
3.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8108
4.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра Заведующий здравпунктом (медпунктом)	8638
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11420
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6624

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3899
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4085
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4269
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	5385

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	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	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. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

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

№	Квалификационный уровень	Должности рабочих отнесенных к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих»			
Первый квалификационный уровень			
1	Первый разряд	Дворник	3899
		Уборщик служебных помещений	
2	Второй разряд	Рабочий по стирке спецодежды (белья)	4085
		Подсобный рабочий кухни	
		Кладовщик	
		Кастелянша	
		Швея по ремонту одежды	
Второй квалификационный уровень			
1	Третий разряд	Парикмахер	4269
		Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	
2	Четвертый разряд	Повар	5385
		Водитель легкового автомобиля	
3	Пятый разряд	Шеф повар	5448
4	Шестой разряд	Технолог	5694
5	Восьмой разряд	Водитель автобуса (ГАЗЕЛЬ)	6188

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 правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового 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 учреждения, 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 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда

Перечень Работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением, согласно результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда, пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. 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).

3.6.1. 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.

№	Перечень должностей	Доплата за работу в ночное время
1	Помощник воспитателя в ночное время	35 %
2	Медицинская сестра (для круглосуточного дежурства)	35%

3.6.2. 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.

3.6.3. 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.

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

3.6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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 за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** (ст. 60.2, 151ТК РФ). 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**. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютном размере по соглашению сторон (ст. 60.2., 151ТК РФ).

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, 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.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы оплата труда при замещении отсутствующих работников производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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 и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.6.4.2. Работникам Учреждения 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.	Помощнику воспитателя Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
2.	За осуществление полномочий по организации и руководству службой «Постинтернатного сопровождения выпускников «Путь к успеху»	30%
3.	За осуществление полномочий по организации и руководству «Службой сопровождения замещающих семей»	30%
4.	За осуществление полномочий по организации и руководству «Службой примирения»	30%
5.	За осуществление организации работы в компьютерном классе	100%
6.	За осуществление организации работы в кабинете «Домоводства»	100%
7.	За работу с библиотечным фондом школы (заказ и получение учебников, рабочих тетрадей)	80 %
8.	За осуществление контроля за внешним видом воспитанников (выполнение функций парикмахера)	30%
9.	За обслуживание вычислительной техники, установку программного обеспечения (при отсутствия в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	15%

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

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 Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представителями профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, 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 предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Учреждения.

4.2. В казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- работникам

№	Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Осуществляющим полномочия контрактного управляющего	30%
2.	Осуществляющий полномочия по реализации задач по размещению информации на официальном сайте учреждения в соответствии со ст.ФЗ ФР "Об образовании в РФ" от 26.12.2012 г. № 273 и Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 г. № 582"Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации» на официальном сайте Учреждения и обновления информации на сайте	15%
3.	За осуществление полномочий по безопасности дорожного движения.	25%
4.	Осуществляющих полномочия по реализации задач в соответствии с требованиями пункта 15 приказа Минфина России от 21 июля 2011 г № 86 н « Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте Интернет и ведения указанного сайта»	50%

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 10 процентов от должностного оклада, в том числе:

№	Показатель для установления выплаты за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За осуществление полномочий председателя профсоюзного комитета Учреждения	10%

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления

образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

4.2.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг (эффективности деятельности (качества выполняемых работ) Работниками Учреждения, утвержденного приказом директора с участием представителей Профсоюзного комитета, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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 Учреждения в целом.

Решение об установлении Работникам выплат стимулирующего характера, а также оценку эффективности работы различных категорий Работников принимает комиссия по эффективности деятельности Работников Учреждения, утвержденная приказом Учреждения с участием представителей Профсоюзного комитета.

Порядок работы обозначенной выше комиссии и формы оценочных листов для всех категорий Работников установлен Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения (об оценки деятельности Работников Учреждения), утвержденного приказом Учреждения с участием представителей Профсоюзного комитета.

Планирование фонда стимулирующих выплаты производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий Работников, включенных в штатное расписание.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества оказываемых услуг педагогическим работникам Учреждений планируется отдельно.

Расчет стимулирующих выплат за выполнение показателей качества услуг (работы) (эффективности деятельности) рассчитывается стоимость балла. Расчет стимулирующих выплат за выполнение показателей качества услуг (работы) (эффективности деятельности) утверждается приказом директора.

4.2.2.2. 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.

4.2.3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (соответствия должности) 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).

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании Работников Учреждения, утвержденного приказом директора Учреждения при участии представителей Профсоюзного комитета.

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 директора Учреждения с учетом решения комиссии по эффективности деятельности Работников Учреждения 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.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы Работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

5.5. Наличие у Работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

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

5.6. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам:

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 спец факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

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

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

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

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

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

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

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

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30

января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

5.10. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает Работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы Работников Учреждения несет Директор.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим Работникам Учреждения

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических Работников (воспитателей), продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы 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 ставку заработной платы 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 работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его педагогической нагрузки путем внесения

изменений в трудовой договор.

При почасовой оплате труда педагогических работников учреждения учитываются доплаты за работу: в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, за наличие квалификационной категории.

6.2. Установленная педагогическим Работникам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяца года.

6.3. Установление педагогической нагрузки педагогическим работникам производится 1 раз год и утверждается Директором.

6.4. При невыполнении по независящим от педагогического Работника причинам объема установленной педагогической нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Приложение № 4

К Коллективному договору государственного
казенного учреждения для детей – сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей «
Детский дом № 4 «Солнышко»
(ГКУ « Детский дом № 4 «Солнышко»)

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного казенного
учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом № 4 «Солнышко»

п.Солнечнодольск 2021 г

Настоящее положение о премировании работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», и приказа министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» (в ред. приказов Минобразования Ставропольского края от 10.02.2014 № 66-пр, от 27.08.2014 № 858-пр, от 10.12.2014 №1345-пр) в целях материальной заинтересованности и повышения творческой активности работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 4 «Солнышко» (далее - работников), в повышении уровня воспитания детей, достижения высоких производственных и финансово-экономических результатов, закрепление в Учреждении высококвалифицированных кадров.

Виды премирования и поощрения работников Учреждения, порядок премирования

В Учреждении предусмотрены следующие виды единовременных (разовых) премий:

№ п/п	Виды единовременных (разовых) премий	Условия премирования
1	2	3
1.	По итогам работы за год	Премия выплачивается работникам Учреждения при выполнении должностных обязанностей.
2.	В связи с государственными или профессиональными праздниками	<p>Выплаты производятся педагогическим и медицинским работникам, заместителям директора, специалистам, служащим и рабочим в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственными праздниками – работникам Учреждения - профессиональными праздниками работникам Учреждения по профессиональной принадлежности.
3.	В связи с награждением правительственными и ведомственными наградами	При предъявлении полученной работником награды и при наличии документов, подтверждающих ее получение.

4.	По результатам подготовки Учреждения к новому учебному году.	Непосредственные участники мероприятий.
5.	За выполнение сложных сверхурочных работ по ликвидации аварийных ситуаций, досрочно выполненным хозяйственным работам. За проявленную инициативу.	Непосредственные участники мероприятий.
6.	При увольнении работника с выходом на пенсию по старости (возрасту)	Единовременное денежное вознаграждение в размере должностного оклада (ставки заработной платы).

2.1. Размеры премирования и поощрения, выплачиваемые Работникам Учреждения, предельными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада в результаты работы Учреждения. Премирование и поощрение Работников Учреждения осуществляется на основании приказа Работодателя в соответствии с настоящим Положением.

2.2 Размер видов указанных выше выплат определяется Работодателем при согласовании с заместителями директора (по учебно-воспитательной работе, по административно – хозяйственной работе) и председателем профсоюзного комитета.

2.3. Премии и поощрения начисляются с учетом фактически отработанного времени в % к должностному окладу(ставки заработной платы) либо в суммарном выражении.

2.4. Лицам, уволенным в период до начисления премии, выплата не производится.

Показатели депремирования работников Учреждения

Работники Учреждения могут быть депремированы согласно следующим показателям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (ст. 192 ТК РФ);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- не выполнение приказов и распоряжений руководства и организационно- распорядительных (локальных) документов Учреждения;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии (алкогольное или наркотическое опьянение) либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков

- в рабочее время;
- утрату, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

Заключительные положения

Выплата премий и поощрений производится за счет и в пределах экономии по фонду заработной платы, утвержденного на планируемый год, и средств пожертвования, направляемых на указанные выше цели.

Все премии и поощрения выплачиваются на основании приказа Работодателя при согласовании с председателем профсоюзного комитета.