

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк»
(новая редакция)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.10.2012г. № 442 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», положением «Об оплате труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», утвержденным постановлением администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О ведении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», постановлением администрации города Прокопьевска от 29.12.2012г. № 113-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.10.2012г. № 394 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.10.2012г. № 443 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам государственных образовательных учреждений Кемеровской области», постановлением администрации города Прокопьевска от 17.10.2012г. № 82-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Прокопьевского городского округа», методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления

показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (Письмо Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013г. № АП-1073/02), постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 09.12.2013г. № 561 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.2013г. № 665 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации города Прокопьевска от 28.08.2014г. № 93-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.12.2014г. № 528 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации города Прокопьевска от 13.03.2015г. № 43-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.12.2015г. № 431 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации города Прокопьевска от 29.04.2016г. № 51-п «О внесении изменений в постановление администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.08.2016г. № 339 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

1.2. Положение разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк» (далее – Детский дом).

1.3. Система оплаты труда работников Детского дома устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение № 1 к настоящему Положению);
- перечень видов выплат стимулирующего характера (Приложение № 2 к настоящему Положению);
- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- согласования с профсоюзным комитетом Детского дома.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского дома, предусматриваемый Управлением образования администрации города Прокопьевска в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Детскому дому государственных и муниципальных воспитательно-образовательных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников Детского дома (далее – условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между руководителем Детского дома и работником.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат

и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральными законами и нормативно-правовыми актами Кемеровской области.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Детского дома.

1.8. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

1.10. Положение принимается на общем собрании работников Детского дома, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором (далее – руководитель) Детского дома. Положение подлежит пересмотру, дополнению или изданию новой редакции, в случае возникновения необходимости внесения изменений и дополнений.

II. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Детского дома. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Детского дома.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Детского дома формируется на финансовый год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на исполнение бюджетной сметы, предусмотренных Управлением образования, исходя из лимитов бюджетных обязательств, утвержденных Детскому дому по фонду оплаты труда согласно сметы доходов и расходов, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Детского дома включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Детского дома и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Детского дома. Ведется отдельный учет фонда оплаты труда педагогических, административно-управленческих и прочих работников Детского дома.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Детского дома за выполнение основной и дополнительной работы.

2.1.3.1. В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

- выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок установления компенсационных выплат работникам Детского дома представлен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

За счет базовой части фонда оплаты труда также производится выплата первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

2.1.3.2. Компенсационные выплаты работникам Детского дома за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно перечню выплат компенсационного характера (Приложением № 1 к настоящему Положению).

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу – педагогическим работникам, к нагрузке – прочему (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу.

2.1.3.3. Руководитель Детского дома в соответствии с пунктом 4 статьи 38 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее ее распределение между категориями работников:

$ФОТ_б = ФОТ_{б.пед} + ФОТ_{б.пр}$, где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Детского дома;

ФОТ_{б.пед} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников должна составлять не менее 60 процентов

ФОТ_{б.пр} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала и прочих работников (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) должна составлять не более 40 процентов.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Детского дома в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи при наличии экономии фонда оплаты труда Детского дома.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения, в соответствии с Порядком стимулирования работников Детского дома (Приложение № 2 к настоящему Положению), согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.1.5. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не менее 30 процентов стимулирующего фонда и не более 70 процентов базовой части фонда оплаты труда. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом Детского дома на финансовый год.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Детского дома.

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска в зависимости от размера фонда оплаты труда Детского дома, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Детского дома, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times Ц$, где:

ФОТ_ц – централизованный фонд;

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда Детского дома;

Ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Детского дома.

Стимулирующие выплаты руководителю Детского дома за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска, в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда Детского дома (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю Детского дома за достижение показателей эффективности, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Детского дома (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Детского дома.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Детского дома.

2.2.1. Заработная плата работников Детского дома включает в себя:

– оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

– повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы в Детском доме, за квалификационную категорию, наличие у работника ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

– персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

– выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

– выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

Заработная плата работников Детского дома рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = O_p + (O_p \times (K_2 + K_3)) + (O_p \times K_4) + KB + CB$, где

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента K_1 ;

$O_p \times (K_2 + K_3)$ – повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$O_p \times (K_2 + K_3) + (O_p \times K_4)$ – тарифная часть заработной платы;

$O_p + (O_p \times (K_2 + K_3)) + (O_p \times K_4) + KB$ – гарантированная (базовая) часть заработной платы.

При этом:

$O_p = O \times K_1$, где

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента K_1 ;

O – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ, руб.;

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в Детском доме;

K_3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K_4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Детского дома, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Детского дома устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска (с изменениями).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Детского дома в соответствии с настоящим Положением устанавливаются руководителем Детского дома на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (с изменениями) и постановлению администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» (с изменениями).

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Детского дома устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Детского дома по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам Детского дома в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

– профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов сферы образования;

- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий;
- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений;
- профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

2.2.4. Размеры должностных окладов работников Детского дома определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности работника (O_p) на повышающий коэффициент за специфику работы в Детском доме (K_2) и прибавлением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p).

Повышающий коэффициент за специфику работы в Детском доме применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий;
- должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений;
- общепрофессиональных профессий рабочих.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, умноженная на повышающий коэффициент за специфику работы Детского дома, образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы Детского дома по двум основаниям и более, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Детского дома. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае, если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель» применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K_3) и суммируется с его окладом (O_p).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента работникам Детского дома. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Детского дома с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент назначается вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из декретного отпуска, с даты приема (выхода) на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (оценочный лист), согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент назначается молодым специалистам с даты приема на работу до достижения стажа работы 3 года, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент назначается работникам пищеблока (повара, кухонная рабочая) с даты приема на работу по август текущего года, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент назначается работникам Детского дома за работу в Детском доме: в двух зданиях; оказание помощи детям-инвалидам при госпитализации, обследовании, посещении учреждений социальной защиты, здравоохранения, культуры с сентября по август текущего года, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента определяется из размера выплат стимулирующего характера за стаж работы и выслугу лет, вновь принятым работникам, молодым специалистам, работникам пищеблока (повара, кухонная рабочая) (по редакции Положения об оплате труда работников МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк» от 12.01.2016г., п.п. 5.1., 5.2.1. раздела V. «Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет», Приложения № 2), которые были упразднены с 01.09.2016г., и рассчитывается, исходя из следующих формул:

$$K_4 = \text{ВВПР (МС)} : \text{ПК} : O_p;$$

$$K_4 = \text{ВСПВЛ} : \text{ПК} : O_p, \text{ где}$$

ВВПР (МС) - выплата вновь принятым работникам (молодым специалистам):

выплата вновь принятому педагогическому работнику – 4000 руб.;

выплата вновь принятому прочему работнику – 2000 руб.;

выплата молодым специалистам:

– первый год работы – 1 000 руб.;

– второй год работы – 800 руб.;

– третий год работы – 500 руб.

ВСПВЛ – выплата за стаж работы, выслугу лет работникам пищеблока (повара, кухонная рабочая):

– стаж работы до 5 лет – 500 руб.;

– стаж работы до 10 лет – 750 руб.;

– стаж работы до 15 лет – 1000 руб.

РК – районный коэффициент, руб.;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента K_1 .

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом руководителя Детского дома в размере до 2 на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего финансового года.

В случае изменения стажа работы у вышеперечисленных работников Детского дома, происходит изменение персонального повышающего коэффициента на основании приказа руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимает руководитель Детского дома в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом Детского дома в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент. Основанием для применения персонального повышающего коэффициента является приказ руководителя Детского дома.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников Детского дома, непосредственно осуществляющих педагогическую работу в форме воспитательно-образовательного процесса, устанавливается на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифной частью заработной платы работников Детского дома, за исключением педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

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

Заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях по совместительству, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории каждой из должностей.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Детского дома.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится на основании приказа руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя Детского дома – на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания - доплата к должностному окладу в размере 10 % от должностного оклада;

- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда (категории) оплаты труда с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Детского дома применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, санаторно-курортном лечении, оздоровительном отдыхе, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата

управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в Детском доме.

2.5.2. Почасовая оплата труда устанавливается следующим работникам Детского дома: воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям по ночному дежурству, рабочим по обслуживанию бойлерной, водителю, сторожам, для которых введен суммированный учет рабочего времени, согласованный с профсоюзным комитетом, с оплатой за фактически отработанное количество часов, так как при выполнении трудовых функций в круглосуточном режиме жизнедеятельности Детского дома не может быть соблюдена установленная для данных работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.5.3. Руководитель Детского дома в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Детского дома, может привлекать для проведения занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных настоящим Положением.

2.5.4. При фактически начисленной заработной плате работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), меньше МРОТ, устанавливается специальная доплата, установленная нормативно-правовыми актами до величины МРОТ в месяц.

Источником выплат является экономия компенсационной части фонда оплаты труда Детского дома. Специальная доплата выплачивается на период действия нормативно-правовых актов, документов Российской Федерации, Администрации Кемеровской области.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Детского дома устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Детского дома, утвержденными в установленном законом порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной

нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре»:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю – воспитателям Детского дома;
- 36 часов в неделю – социальным педагогам, педагогам-психологам, руководителю физического воспитания, инструкторам по труду.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с работой с детьми.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для воспитанников. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий, кружков, секций и др. Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается законодательством РФ. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий.

Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.2 настоящего Положения, в том числе руководителя Детского дома, заместителей руководителя, составляет 40 часов в неделю.

За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Детского дома и Правилами внутреннего трудового распорядка Детского дома, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с воспитательно-образовательным процессом (заведование кабинетами, учебными мастерскими и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

– выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных перспективным планом работы Детского дома;

– организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи воспитателям или лицам их заменяющих, гостевым, приемным семьям;

– временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их личных дел и семейных обстоятельств;

– дежурствами в Детском доме в период воспитательно-образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, мероприятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины, приема пищи, прогулок.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с воспитательно-образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с заведованием кабинетами, столярной и швейной мастерской, спортивным, тренажерным и музыкальным залом, руководством методическим объединением, творческими группами, проведением работы по дополнительным образовательным, воспитательно-развивающим, коррекционно-развивающим программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы 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 работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям – логопедам, учителям – дефектологам, логопедам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

– при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, дефектология и другим аналогичным специальностям:

– окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практически опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Детского дома на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Детского дома в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по Детскому дому на текущий учебный год.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Коллективным договором, настоящим Положением, порядком установления компенсационных выплат работникам Детского дома (Приложением № 1 к настоящему Положению), конкретизируются в трудовых договорах работников, утверждаются ежегодно приказом руководителя Детского дома перед началом учебного года и устанавливаются на период с 01 сентября по 31 августа.

3.5. Выплаты работникам Детского дома, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 1 августа 1989г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации производятся в следующих случаях:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормативами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Коллективным договором Детского дома. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются согласно трудовому законодательству Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или

нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Работникам Детского дома, работающим в оздоровительных лагерях, находящихся в загородной зоне или другом городе за счет средств Детского дома устанавливаются выплаты в размере до 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Размеры доплат и порядок их установления определяются Детским домом в пределах средств, направленных на оплату труда, в настоящем Положении и приказом руководителя Детского дома.

3.9. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене принимается руководителем Детского дома, по согласованию с профсоюзным комитетом Детского дома, и оформляется приказом руководителя Детского дома.

3.10. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- ухудшение качества работы или не выполнение возложенных обязанностей;
- нарушения Устава Детского дома, должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка Детского дома, трудовой дисциплины;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты, на основании аналитической справки.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником Детского дома определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера Детский дом направляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по Детскому дому на текущий финансовый год.

4.4. Работникам Детского дома устанавливаются стимулирующие выплаты на определенный (расчетный) период в соответствии с настоящим Положением, Порядком стимулирования работников Детского дома (Приложение № 2 к настоящему Положению), согласованные с профсоюзным комитетом.

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

4.6. Основанием для лишения стимулирующих выплат являются нарушения должностных обязанностей, трудовой дисциплины и профессиональной этики, выразившиеся в невыполнении Устава Детского дома, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов, зафиксированных в приказах Детского дома.

Работники, получившие замечание, выговор, лишаются стимулирующих выплат на весь срок действия наказания.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Детского дома, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Детского дома, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Детского дома, определяемый трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации

города Прокопьевска сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Детского дома, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя Детского дома (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала Детского дома (без учёта компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу Детского дома относятся работники - воспитатели, педагоги – психологи, руководитель физического воспитания, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, инструктора по труду, социальные педагоги, музыкальный руководитель, младшие воспитатели, врач, фельдшер, медицинские сестры, повара, кухонная рабочая, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Детский дом.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq 3Пср.осн. \text{ перс.} \times Кот$, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя, рублей;

3Пср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала, рублей.

Кот – коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя, исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

– 1-я группа - 1,8;

– 2-я группа - 1,6;

– 3-я группа - 1,4;

– 4-я группа - 1,3.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается приказом начальника Управления образования на учебный год, исходя из объемных показателей, определенных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

5.3. Руководителю Детского дома могут устанавливаться стимулирующие выплаты и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, предусмотренные Положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска, утвержденного начальником Управления образования, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственного управления.

5.4. Централизуемая часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты стимулирующего характера руководителю Детского дома, устанавливается в размере не более 3 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер централизованного фонда Детского дома определяется на

основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска.

Неиспользованные средства централизованного фонда Детского дома передаются в распоряжение Детскому дому и используются на выплаты стимулирующего характера работников Детского дома.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя Детского дома устанавливаются приказом руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Детского дома без учета персонального повышающего коэффициента сроком на очередной календарный год.

5.6. Заместителям руководителя Детского дома на основании приказа руководителя Детского дома персонально в отношении конкретного заместителя по согласованию с профсоюзным комитетом может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу только на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада заместителя руководителя Детского дома на данный коэффициент. В случае, если заместитель руководителя Детского дома имеет право на установление персонального повышающего коэффициента по нескольким основаниям, то общий размер персонального повышающего коэффициента определяется суммированием коэффициентов.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с Порядком установления компенсационных выплат работникам Детского дома (Приложение № 1 к настоящему Положению).

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определяются с учетом результата деятельности Детского дома и устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Порядком стимулирования работников Детского дома (Приложение № 2 к настоящему Положению), согласовываются с профсоюзным комитетом.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Детского дома к должностным окладам в абсолютных размерах.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Детского дома

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Детского дома учитываются оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы и выплаты стимулирующего характера. Работниками основного персонала Детского дома являются: воспитатели, педагоги – психологи, руководитель физического воспитания, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, инструктора по труду, социальные педагоги, музыкальный руководитель, младшие воспитатели, врач, фельдшер, медицинские сестры, повара, кухонная рабочая, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Детский дом.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Детского дома осуществляется за учебный год, т.е. за период с 01 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 01 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Детского дома.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Детского дома определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 01 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 01 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную (среднемесячную) численность работников основного персонала Детского дома за аналогичный период.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Детского дома учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Детского дома, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Детского дома, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный

день месяца учитываются работники основного персонала Детского дома, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Детском доме на одну, более чем одну ставку (оформленный в Детский дом как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Детского дома как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Детского дома, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Детского дома, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Детского дома, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Детского дома, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Детского дома утверждается руководителем Детского дома в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в

себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Детского дома.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Детского дома, в зависимости от объемов выполняемой работы, сформировавшейся инфраструктурой по обслуживаемым площадям, наличием сооружений, оборудования, книжных фондов.

При составлении штатного расписания возможна замена одной должности на другую, необходимую для Детского дома, в пределах фонда оплаты труда Детского дома, и введение новой должности, в связи с производственной необходимостью, при наличии их в едином классификаторе должностей.

При составлении штатного расписания учитывается замещение уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, младших воспитателей по ночному дежурству, медицинских работников, поваров, машинистов по стирке белья, кладовщика, подсобного рабочего, рабочих по обслуживанию бойлерной, сторожей.

Изменения к штатному расписанию Детского дома по указанным категориям персонала вносятся на основании приказа руководителя Детского дома.

7.2. Тарификация педагогических работников и прочего персонала Детского дома производится один раз в год на учебный год (период с 01 сентября по 31 августа) по согласованию с профсоюзным комитетом и согласовывается с начальником Управления образования администрации города Прокопьевска.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Детским домом услуг, Детский дом вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.4. Прочие вопросы, неурегулированные настоящим Положением, решаются Детским домом самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

**Порядок установления
компенсационных выплат работникам Детского дома**

I. Общие положения

1.1. Компенсационные выплаты работникам Детского дома устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников Детского дома и с учетом потребности Детского дома.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год на период с 1 сентября по 31 августа приказом руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом в процентах к должностному окладу – педагогическим работникам, к нагрузке – прочему (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация Детского дома и оформляется приказом руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Перечень компенсационных выплат

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений Коллективного договора.

2.2. В Детском доме в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579) и Постановлению администрации города Прокопьевска от 28.03.2011г. № 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» (с изменениями), установлен следующий перечень компенсационных выплат, приведенный в Таблице 1:

Таблица 1.

п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер выплат, %	Срок, на который устанавливается выплата
I. Работа, производимая в особых условиях			
1.	За работу в вечернее время (период с 18 часов до 22 часов)	20%	учебный год
2.	За работу в ночное время (период с 22 часов до 06 часов)	40 %	учебный год
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100 %	учебный год
4.	За работу с детьми-логопатами	20%	учебный год
5.	За работу в оздоровительном лагере, находящемся в загородной зоне (другом городе)	25%	учебный год
6.	За работу с неблагоприятными условиями труда: – за работу с дезрастворами, моющими средствами	12%	учебный год
7.	За работу в осложненных условиях труда: – за маломеханизированный труд, работу на бытовом оборудовании;	12%	учебный год

	– за ручную разделку продуктов, чистку овощей;	12%	учебный год
	– за работу у горячей плиты, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	12 %	учебный год
	– за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	12%	учебный год
II. Работа, не входящая в круг должностных обязанностей работников			
1.	За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, в связи с выполнением обязанностей работников в пределах ставок штатного расписания	100%	учебный год
2.	За заведование кабинетом	10-20%	учебный год
3.	За заведование музыкальным, спортивным, тренажерным залом, столярной и швейной мастерской	10-30%	учебный год
4.	За заведование медицинским блоком	10-30%	учебный год
5.	За заведование пищеблоком	10-20%	учебный год
6.	За заведование хозяйственными (продуктовыми) складскими помещениями	10-20%	учебный год

2.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.

2.4. Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда Детского дома на текущий финансовый год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее

чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день 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 оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7. Оплата за работу в ночное и вечернее время.

Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем:

- в ночное время - на 40 процентов;

- в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.8. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с воспитательно-образовательным процессом:

- заведование кабинетом, музыкальным, спортивным, тренажерным залом, столярной и швейной мастерской, медицинским блоком, пищеблоком и хозяйственными (продуктовыми) складскими помещениями – 10-30 процентов на учебный год.

Порядок стимулирования работников Детского дома

I. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Детского дома осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Детского дома в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров, а также оказания материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников Детского дома является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Детского дома, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Детского дома, решений педагогического совета Детского дома.

В случае неисполнения требований одного из оснований установленные работникам стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены.

1.2. Настоящий Порядок стимулирования работников Детского дома регламентирует порядок и размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат и материальной помощи работникам Детского дома, исключая руководителя.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда Детского дома и распределяется на стимулирующие выплаты отдельно для педагогических, административно-управленческих и прочих работников по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и при наличии экономии).

Конкретный процент по каждому виду выплат устанавливается приказом руководителя Детского дома на календарный год (с сентября по август) по согласованию с профсоюзным комитетом.

Каждый вид выплат и его размер устанавливается приказом руководителя Детского дома на расчетный период по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам Детского дома, работающим на условиях совместительства, устанавливаются

пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

II. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих премиальных выплат по итогам работы работникам Детского дома из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – Комиссия), с обязательным участием в ней представителя профсоюзного комитета и представителя органа государственного управления.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Детского дома. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по премированию МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк».

В состав Комиссии входят:

- руководитель Детского дома;
- заместители руководителя Детского дома;
- председатель профсоюзного комитета (и (или) его представитель);
- представитель работников Детского дома;
- представитель коллегиального органа управления Детским домом (Попечительного совета Детского дома).

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Детского дома на основании результатов эффективности их деятельности за фактически отработанное время за полугодие на период: с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря, максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в абсолютном значении.

Отпуск, период после отпуска до начала отчетного периода, а также время болезни (при наличии листка нетрудоспособности) оплачиваются исходя из средней заработной платы работника, в который учтены премиальные выплаты.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников, а именно, педагогические работники - воспитатели, прочий педагогический персонал; прочие работники - учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал; административно-управленческий персонал.

2.4. Установление премиальной выплаты работникам Детского дома осуществляется, исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников, и размера стимулирующего фонда, имеющегося у Детского дома на момент установления премиальной выплаты.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, закрепленных в оценочных листах (Приложение № 4 к настоящему Положению). Оценочные листы эффективности деятельности разрабатываются администрацией Детского дома для каждой категории работников Детского дома с правом дополнения и изменения критериев и индикаторов эффективности деятельности по

окончании учебного года. Оценочный лист заполняется в одном экземпляре, который хранится в Детском доме.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысшее количество баллов, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

2.5. Каждому показателю эффективности деятельности работников Детского дома установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности определенной категории работников составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, установленное для каждой категории работников Детского дома:

- воспитатели – 100 баллов;
- административно-управленческий персонал – 50 баллов;
- прочий педагогический персонал – 70 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 60 баллов;
- обслуживающий персонал – 40 баллов.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов:

2.6.1. Каждому работнику Детского дома выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность за отчетный период, проставляет баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные оценочные листы работники передают:

– заместителю директора по воспитательной работе – воспитатели, прочий педагогический персонал (музыкальный руководитель, инструктора по труду, руководитель физического воспитания, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи, социальные педагоги);

– заместителю директора по административно-хозяйственной работе – учебно-вспомогательный персонал (медицинские работники, младшие воспитатели, младшие воспитатели по ночному дежурству, документовед) и обслуживающий персонал (повара, кладовщик, кастелянша, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, швея по ремонту одежды, рабочие по текущему ремонту зданий, уборщики служебных помещений, водитель, рабочие по обслуживанию бойлерной, кухонная рабочая, сторожа, дворники, обувщик);

– директору Детского дома – административно-управленческий персонал (заместители директора, заведующая хозяйством).

2.6.3. Руководитель Детского дома, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Руководитель Детского дома дает оценку качества деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами Комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение Комиссии.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценке одного и того же индикатора, Комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

Решение Комиссии в этом случае принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Данные о принятом решении отражаются в протоколе заседания Комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.

2.7. В целях проведения анализа уровня материальной заинтересованности работников в достижении более высоких результатов деятельности, проводится учет фактически набранного количества баллов каждым работником по всем категориям.

2.8. «Стоимость» одного балла по Детскому дому для педагогических, прочих работников и административно-управленческого персонала рассчитывается отдельно:

2.8.1. Для педагогических работников - как частное от планового размера стимулирующего фонда педагогических работников, сложившегося на период установления премиальной выплаты педагогическим работникам Детского дома, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и общей суммы набранных баллов педагогическими работниками.

2.8.2. Для прочих работников - как частное от планового размера стимулирующего фонда прочих работников, сложившегося на период установления премиальной выплаты прочим работникам Детского дома, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и общей суммы

набранных баллов прочими работниками.

2.8.3. Для административно-управленческого персонала - как частное от планового размера стимулирующего фонда административно-управленческого персонала, сложившегося на период установления премиальной выплаты административно-управленческому персоналу Детского дома, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, и общей суммы набранных баллов административно-управленческим персоналом.

2.9. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда, Детский дом может ежемесячно производить перерасчет «стоимости» одного балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат в течение расчетного периода (полугодие).

2.10. В установленные руководителем Детского дома сроки (до 15 числа текущего месяца) заместителями руководителя представляется в Комиссию аналитическая информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником Детского дома;
- об итоговом количестве баллов педагогических, прочих работников и административно-управленческого персонала по Детскому дому;
- о плановом размере стимулирующего фонда, которым Детский дом располагает на момент установления премиальной выплаты педагогическим, прочим работникам и административно-управленческому персоналу Детского дома;
- о «стоимости» единицы балла для педагогических, прочих работников и административно-управленческого персонала Детскому дому;
- о размере причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику Детского дома, с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла.

2.11. Размеры премиальной выплаты, устанавливаемые работникам Детского дома, рассматриваются Комиссией и согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.12. Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов по каждому работнику Детского дома открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Детского дома имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения при возникновении вопросов у членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Детского дома готовит проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы из стимулирующего фонда оплаты труда. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Детского дома за фактически отработанное время.

2.13. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе под роспись.

2.14. Премияльные выплаты по итогам работы вновь принятым работникам по решению Комиссии могут быть установлены на основании заполнения оценочного листа Детского дома согласно представленного «портфолио», содержащего результаты деятельности, с предыдущего места работы.

2.15. Основанием для лишения премиальных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда являются нарушения должностных обязанностей, трудовой дисциплины и профессиональной этики, выразившиеся в невыполнении Устава Детского дома, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах Детского дома.

2.16. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава Детского дома, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказе руководителя Детского дома, премиальные выплаты по итогам работы не начисляются полностью на срок, указанный в приказе руководителя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя Детского дома.

2.17. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, находящимся в декретном отпуске (вышедшим из декретного отпуска).

III. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются на период с 01 сентября по 31 августа и выплачиваются педагогическим и прочим работникам Детского дома ежемесячно пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени в абсолютной величине в виде премий на основании приказа руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно Таблице 2.

Таблица 2.

Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
I. Особый режим работы		
Осуществление пропускного режима, видеоконтроля	400	Отсутствие замечаний по результатам проверок по осуществлению безопасного функционирования Детского дома

Работа в аварийной бригаде	1500	Оперативное и качественное проведение работ по устранению аварийных ситуаций в зданиях и на территории Детского дома
Осуществление патроната и поисково-розыскных мероприятий	2000	Осуществление перевозок, связанных с патронатом, социализацией и постинтернатным сопровождением воспитанников, временных детей и их семей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также поисково-розыскными мероприятиями
Обеспечение безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Детского дома	650	Своевременное и качественное обслуживание и оперативное устранение неисправностей инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Детского дома
Обеспечение безаварийной работы Детского дома	700	Своевременное и качественное осуществление необходимых профилактических работ по безопасному функционированию Детского дома, отсутствие замечаний

II. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Детского дома

Ведение, хранение базы данных (информационно-статистических, персонифицированных и др.) в электронном варианте	1500	Создание, хранение и своевременное пополнение (изменение) базы информационно-статистических, персонифицированных данных Детского дома в электронном виде
Реализация дополнительных воспитательно-развивающих, коррекционно-развивающих программ (формулировка в приказе)	1000	Эффективная организация работы по дополнительным воспитательно-развивающим, коррекционным программам «Вверх по счастливой лестнице», «Возвращение к истокам», «Путешествие в мир знаний», «Выпускник», «Закрытый показ», «Путешествие в мир здоровья», «Путешествие к семейному счастью» и др.
Создание электронного портфолио, соответствующего современным методическим требованиям	1000	Наличие электронного портфолио (группы воспитанников, творческой (проблемной) группы, Детского дома), соответствующего современным методическим требованиям, получившего положительную рецензию

		на различном уровне
Экспериментальная и инновационная деятельность	3000	Продуктивное использование новых образовательных, воспитательных, социально-значимых технологий, транслирование практических результатов применения в педагогическом коллективе
Ведение и обновление сайта в соответствии с законодательством РФ	1000	Организация работы сайта согласно требованиями законодательства РФ, своевременное пополнение и обновление информации
Работа по созданию имиджа воспитанников	2000	Ежемесячная стрижка воспитанников, соответствующая современным требованиям и эстетическим нормам
III. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ		
Участие в реализации национальных проектов (формулировка в приказе)	1000	Результативное участие в приоритетном национальном проекте «Образование»
Участие в федеральных целевых программах (формулировка в приказе)	1000	Результативное участие в федеральных целевых программах
Участие в региональных целевых программах (формулировка в приказе)	500	Результативное участие в региональных целевых программах
IV. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
Ведение мониторингов (формулировка в приказе)	1000	Своевременное и качественное ведение мониторингов, необходимых для определения воспитательно-образовательного маршрута воспитанников и эффективной его реализации
Ведение мониторингов по банку данных воспитанников и выпускников в электронном варианте	1700	Своевременное и качественное заполнение мониторингов по банку данных воспитанников и выпускников, отсутствие замечаний
V. Интенсивность труда		
Исполнение обязанностей контрактного управляющего	3000	Организация контрактной системы в сфере закупок товаров, услуг для обеспечения нужд Детского дома
Организация работы по электронному документообороту. Работа на сайтах	1300	Достоверное и своевременное предоставление информации, подача заявлений, отчетов на электронных

zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, портале «Госуслуги»		порталах.
Организация работы по мониторингу контрактов (контрактный мониторинг)	1200	Работа по своевременному исполнению, расторжению контрактов. Отслеживание исполнения контрагентами обязательств по контрактам.
Организация экспертизы поставленных товаров	1200	Осуществление экспертизы поставленных товаров, работ, услуг
Написание меню	1000	Ежедневное составление и написание меню-требования с учетом возрастных норм питания воспитанников
Руководство методическим объединением	1200	Организация эффективной работы методического объединения (охват - 100% педагогических работников)
Руководство (проблемной) творческой группой	1000	Организация эффективной деятельности творческих групп (100% реализации плана работы творческих групп)
Постинтернатное сопровождение лиц из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1700	Оказание консультативной, социально-психологической, посреднической помощи лицам из числа детей детей-сирот и детей, оставшихся
Наставничество	1000	Оказание методической помощи молодым специалистам, курирование их деятельности
Работа в группе детей, превышающих предельную наполняемость	500	Наполняемость группы выше средней наполняемости по Детскому дому
Осуществление патроната воспитанников	1000	Патронат бывших воспитанников, проживающих в замещающей семье по месту жительства
Формирование банка данных потенциальных приемных родителей	1400	Осуществление пропагандисткой работы среди граждан по устройству детей-сирот в семьи. Создание, хранение и своевременное пополнение (изменение) базы данных потенциальных приемных родителей в электронном виде
Организация работы «Школы приемных родителей». Подготовка приемных родителей	1300	Подбор и подготовка граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями несовершеннолетних граждан
Работа с гражданами, принявшими ребенка в замещающие семьи	1000	Оказание психологической, педагогической, юридической и социальной помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или

		принявшим под опеку (попечительство) ребенка
Работа с родителями по профилактике отказа от воспитания детей	1000	Коррекционно-реабилитационная работа с родителями детей по профилактике отказа от воспитания детей, работа по возвращению ребенка в родную семью
Организация внеурочной деятельности, самоподготовки воспитанников	800	Организация эффективной деятельности детей во внеурочное время, самоподготовки к школе
Социально-педагогическое сопровождение воспитанников, временно находящихся в условиях Детского дома	700	Реализация индивидуального плана развития и жизнеустройства ребенка

3.2. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы устанавливаются педагогическим и прочим работникам Детского дома единовременно в абсолютной величине на основании приказа руководителя Детского дома (формулировка в приказе) по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании настоящего Положения согласно Таблице 3.

Таблица 3.

Показатель высоких результатов работы	Сумма, руб.
Высокая результативность воспитательно-образовательного процесса	до 5 000
Высокая результативность воспитательной работы в летнем оздоровительном лагере	до 3 000
Качество и эффективность работы в летний период	до 2 000
Результативная деятельность по итогам года (в отчётный период), личный вклад сотрудника в развитие Детского дома	до 3 000
Стабильно высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического состояния воспитательно-образовательного процесса	до 3 000
Творческий подход в создании уюта, домашней обстановки в организации воспитательно-образовательного пространства	до 5 000
Эффективная организация и проведение праздников, мероприятий, каникул	до 2 000
Высокий результат работы по устройству детей в семьи	до 3 000

Эффективное участие в работе ремонтной бригады	до 3 000
Качественное проведение субботников, операций «Жёлтый лист», «Чистый двор», трудовых десантов, экологических и санитарно-профилактических мероприятий	до 1 000
Безаварийная работа на линии	до 2 000

3.3. Специальная выплата медицинским работникам, осуществляющим медицинскую деятельность в рамках воспитательно-образовательного процесса, устанавливается в виде ежемесячных премий в абсолютной величине на период с сентября по август в размере 1885 рублей и выплачиваются врачам-специалистам, фельдшеру, медицинским сестрам за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании настоящего Положения.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- сохранение и укрепление здоровья детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- повышение качества обеспечения медицинского обслуживания.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким условиям, медицинский работник лишается выплаты сроком на один месяц на основании приказа руководителя Детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в Детском доме более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

– 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

– копия паспорта;

– копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

– копия трудовой книжки;

– копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.5. На специальную выплату медицинским работникам и молодым специалистам начисляется районный коэффициент.

IV. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. За счет неиспользованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда Детского дома и неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя Детского дома, а также экономии фонда оплаты труда Детского дома устанавливаются иные поощрительные и разовые выплаты в виде единовременных разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам Детского дома.

4.2. Размеры и основания поощрительных и разовых выплат работникам Детского дома устанавливаются приказом руководителя Детского дома на основании решения Комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом в виде единовременных премий в абсолютной величине.

4.3. Работники Детского дома могут премироваться:

4.3.1. К юбилейным датам со дня рождения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

4.3.2. К юбилейным датам – 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 6.3.1.) – до 3 000 руб.;

4.3.3. К профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Дню рождения Детского дома, Новому году – не более 3 000 руб.

4.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников Детского дома и выплачивается в соответствии с приказом руководителя Детского дома на основании решения Комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом и оказывается в связи:

- с длительным лечением – не более 5 000 руб.;
- вступлением в брак – не более 5 000 руб.;
- рождением ребенка – не более 3 000 руб.;
- с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10 000 руб.;
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10 000 руб.;
- при одновременной смерти двух и более членов семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 20 000 руб.;
- с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1) – не более 5 000 руб.;
- на неотложные нужды (формулировка по заявлению сотрудника в приказе) – не более 5000 руб.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Детского дома.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работникам Детского дома

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: - педагогические работники - прочий персонал - заместители директора	0,6 0,5 0,1	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (оценочный лист)
2.	Молодые специалисты: - стаж работы до 1-го года - стаж работы до 2-х лет - стаж работы до 3-х лет	0,2 0,15 0,1	С даты приема на работу до достижения стажа работы 3 года
3.	Работники пищеблока (повара, кухонная рабочая): - стаж работы до 5 лет - стаж работы до 10 лет - стаж работы до 15 лет - стаж работы свыше 15 лет	0,2 0,3 0,4 0,5	С даты приема на работу по август текущего года
4.	Работникам учреждения за: - работу в двух зданиях; - оказание помощи детям-инвалидам при госпитализации, обследовании, посещении учреждений социальной защиты, здравоохранения, культуры и др.	0,3 0,5	С сентября по август текущего года

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников
МКУ «Детский дом № 6 «Огонёк»

Формы оценочных листов
для всех категорий должностей работников Детского дома

В оценочных листах прописаны все критерии оценки эффективности деятельности работников, а также показатели и индикаторы по каждому критерию.