Приложение № 1 к приказу
ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»
№ 10/1 от 11.01. 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКС (К) ОУ «Дошкольный
Детский дом №9»
_____ Е.Е.Побейпеч

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9»
_____ О.А.Кожина

# ПОЛОЖЕНИЕ
# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
## Государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9»

### Раздел 1.Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда государственного казенно специального (коррекционного) образовательного учреждения для дете сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными во можностями здоровья «Дошкольный детский дом №9» (далее Положен государственного учреждения) разработано в соответствии с постановлени Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введен новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государс венных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правител ства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Пр граммы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников госуда ственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений мун ципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными р комендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уров систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учрежден на2013год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по р гулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11

2. Система оплаты труда работников государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9» (далее – государственное учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения государственного учреждения

Заработная плата работников государственного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников государственного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения государственного учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание государственного учреждения утверждается директором государственного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) государственного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором государственного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением государственного учреждения об оплате труда работников государственного учреждения, согласованным в установленном порядке с председателем профсоюзной организации государственного учреждения.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образовани или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профес сиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практи ческим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные н них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационно комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и ли ца, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам го сударственного учреждения согласно разделу 3 Положения государственного у реждения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам го сударственного учреждения согласно государственного учреждения разделу Положения государственного учреждения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной плат работникам государственного учреждения приведен в разделе 5 Положения гос дарственного учреждения.

9. Прядок установления нормы рабочего времени, нормы учебной на грузки и порядок ее распределения в государственного учреждения приведе в разделе 6 Положения государственного учреждения.

10.Порядок исчисления заработной платы воспитателей, помощников во питателей, младших воспитателей, постовых медицинских сестер государстве ного учреждения приведен в разделе 7 Положения государственного учреждени

11.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работник приведены в разделе 8 Положения государственного учреждения.

12.Порядок исчисления заработной платы в праздничные дни государс венного учреждения приведен в разделе 9 Положения государственного учре дения.

13.Прядок исчисления заработной платы за ночные часы государственно учреждения приведен в разделе 10 Положения государственного учреждения.

14. Система оплаты труда работников государственного учреждения ус танавливается коллективным договором, Положением о премировани работников государственного учреждения ( Приложение 3), Положением материальной помощи работникам государственного учреждения (Приложе ние 4).

15.Размеры окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профес сиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ н основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и долж ностей служащих и квалификационных уровней.

16.Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год ис ходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края предусмотренных на оплату труда работников государственного учреждений.

17.При наличии экономии средств по фонду оплаты труда государственно учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, ус тановленных Положением о материальной помощи работникам государствен ного учреждения.

18. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда государствен ного учреждения работникам может быть выплачена премия в случаях, установ ленных Положением о премировании работников государственного учреж дения.

## Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников государственного учреждения.

2.1. Должностные оклады работников профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей директора государственного учреждения в зависимости от группы по оплате труда<*>:

| № п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|---|---|---|
| | | Группа по оплате труда руководителей |

| | | I |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | Заместитель директора | 16242 |

<*> В размеры должностных окладов заместителей директора государств ного учреждения, кроме заместителей руководителей по административ хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады главных бухгалтеров устанавливаются в зави мости от группы по оплате труда:

| № п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|---|---|---|
| | | Группа по оплате труда руководителей |
| | | I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Главный бухгалтер | 16142 |

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессионалы квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного п сонала»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минималь должност оклад (р |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 3885 |
| | | Помощник воспитателя ночной | 3885 |

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

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ста заработной плат (рублей) |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре;<br>музыкальный руководитель; | 5697 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования;<br>социальный педагог; | 5977 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;<br>педагог-психолог; | 6564 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4 . | 4 квалификационный уровень | Учитель-дефектолог | 7265 |

2.1.5. К минимальным ставкам заработной платы, установленным п. 2.1.4. применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие II квалификационной категории - 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории - 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;

за наличие высшего образования - 1,05.

В случаях, когда к минимальным ставкам заработной платы предусмотрено применение повышающих коэффициентов по двум основаниям, то повышающие коэффициенты суммируются и применяются к минимальным размерам ставок заработной платы.

В результате применения повышающих коэффициентов, образуются новые размеры ставок заработной платы, которые применяются:

- для исчисления заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку заработной платы, с учетом фактического объема педагогической работы;

Для определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.6 Ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3651 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 5649 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 8434 рублей.

| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Минимальный должностной оклад, рублей |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Комендант | 3651 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя, водитель легкового автомобиля | 4964 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |

| | | |
|---|---|---|
| 1 квалификационный уровень | Без категории:<br>экономист,<br>бухгалтер,<br>водитель автобуса | 5649 |
| 2 квалификационный уровень | II категория:<br>юрисконсульт | 5818 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальники отделов: хозяйственного | 8434 |

2.1.7. Должностные оклады медицинских работников включенных в штатные расписания государственного учреждения:

| Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 3739 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра постовая | 4785 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 5196 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 3 квалификационный уровень | Врач-педиатр | 6180 |
| Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием» | | |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий медицинским отделом | 7835 |

2.1.7.1 Повышение окладов по квалификационным уровням внутри ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Повышающий коэффициент к окладу |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 3 квалификационный уровень | 0,05 |
| 5 квалификационный уровень | 0,14 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | |
| 3 квалификационный уровень | 0,16 |

2.1.8. Должностные оклады работников культуры включенных в штатные расписания государственного учреждения:

| Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» | | |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 6066 |

2.1.9 Оклады рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| | |
|---|---|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- дворник;<br>- сторож;<br>- парикмахер;<br>- обувщик; | 3594 рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- подсобный рабочий кухни<br>- рабочий по стирке белья;<br>- швея по ремонту одежды;<br>- кастелянша;<br>- уборщик служебных помещений;<br>- кладовщик;<br>- рабочий по ремонту здания; | 3766 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- рабочий по обслуживанию бассейна. | 3936 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- повар. | 4964 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:<br>- повар. | 5022 рублей |

2.1.10. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разря-

дом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвал фицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответстве ных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальны требования.

2.1.11. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соотве ствии с настоящим перечнем решается государственным учреждением сам стоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплат труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и времен ный характер.

## Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должно стным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников с учетом повы шающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.5. настоящего Положения госу дарственного учреждения, если иное не установлено федеральным законодательст вом, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осу ществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, прика зами директора государственного учреждения с учетом настоящего Положения го сударственного учреждения. Размеры выплат компенсационного характера не мо гут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норм трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовым договора и продолжающим деятельность до аттестации рабочих мест, занятых на тя желых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми ус ловиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ста ками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленны ми для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниж размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда на которых установлены доплаты до 12 % и до 24 %, утвержденных приказо Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с из менениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от на именования их должностей установлены компенсационные выплаты, если и работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

В государственном учреждении на основании указанного Перечня по со гласованию с профсоюзной организацией утверждаются должности, по кото

рым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата 12% от должностного оклада:

- повар;
- рабочий по стирке белья.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по итогам аттестации рабочих мест, осуществленной организациями, имеющими лицензию.

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

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработно: платы) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;<br>в том числе:<br>- главному бухгалтеру;<br>- помощнику воспитателя;<br>- помощнику воспитателя ночному;<br>- коменданту;<br>- секретарю ;<br>- водителю легкового автомобиля;<br>- водителю автобуса;<br>- экономисту;<br>- бухгалтеру;<br>- юрисконсульту;<br>- библиотекарю;<br>- начальнику хозяйственного отдела;<br>- медицинской сестре по уходу за больными;<br>- дворнику;<br>- сторожу;<br>- подсобному рабочему кухни;<br>- рабочему по стирке белья;<br>- швеи по ремонту одежды;<br>- кастелянше;<br>- уборщику служебных помещений;<br>- кладовщику;<br>- рабочему по ремонту здания;<br>- рабочему по обслуживанию бассейна;<br>- поварам. | 15 |
| 2. | За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;<br>в том числе:<br>- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;<br>- заместителю директора по социальной работе;<br>- инструктору по физической культуре;<br>- музыкальному руководителю;<br>- педагогу дополнительного образования;<br>- социальным педагогам;<br>- воспитателям;<br>- руководителю кружка; | 20 |

| | | |
|---|---|---|
| | - педагогу-организатору;<br>- учителю- логопеду;<br>- инструктору по физической культуре;<br>- педагогу-психологу;<br>- учителям-дефектолагам;<br>- врачу педиатру;<br>- медицинским сестрам постовым;<br>- старшей медицинской сестре;<br>- медицинской сестре диетической. | |
| 3. | Работникам за работу в государственном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. | 20 |

Примечания к таблице:

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

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

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.5.4. Работникам государственного учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности

(профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующег ботника без освобождения от своей основной работы, производится вы за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей менно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, словленной трудовым договором, дополнительного объема работ по од той же профессии или должности производится выплата за расширение обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты навливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной п по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей) в пределах фонда зараб платы по вакантной должности,

- увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда зараб платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в делах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности врем отсутствующего работника) используется для установления выплат ка ному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определя каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалифи этого работника, объема выполняемых работ, степени использования ра го времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухуд качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение проф (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема вы няемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующег ботника фиксируются в приказе государственного учреждения.

## Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должно окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэф ентов, предусмотренных п. 2.1.5. настоящего Положения, в соответствии с ко тивными договорами, соглашениями, приказами директора государственно реждения, принимаемыми с учетом мнения председателя профсоюзной орг ции государственного учреждения на основе формализованных показателей терриев эффективности работы, измеряемых качественными и количествен показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществл с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определя на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочны листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учре ждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются государствен ным учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств по согласова нию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, согла шениях в соответствии с Положением государственного учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выпла стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективност деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнител ном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждени устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устана ливаемых руководителям учреждений.

4.2. В государственном учреждении устанавливаются следующие виды вы плат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетно звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие достижения в труде устанавливается работнику на год или на определенный срок (месяц, квартал, полугодие).

4.3.1. Размер надбавки за интенсивность и высокие достижения в труде работнику устанавливаются не менее 15 процентов. Выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях предусмотренных законодательством.

4.3.2. Размер ежемесячной надбавки устанавливается на основании приказа по государственному учреждению в процентах к ставке (окладу) с учетом увеличений и повышений работникам с таким расчетом, что общая сумма выплачиваемых в течении года надбавок не превышала суммы средств годового фонда оплаты труда по должностям работников.

4.3.3. В связи с тем, что ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие достижения в труде не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату указанной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этой надбавки конкретно каждому работнику.

4.3.4. Оценка выполняемых работ для установления надбавки производится на основе учета сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков их выполнения, также критериев характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе. Общими критериями оценки работника для установления надбавки за интенсивность и высокие достижения в труде могут быть:

4.3.4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава:

- за выполнение срочных и ответственных заданий;
- за осуществление деятельности по привлечению благотворительных пожертвований;
- за работу с волонтерскими движениями и молодежными движениями
- за создание нового учебно-методического материала;
- за передачу электронных данных по сети Internet с целью развития единого информационного пространства;
- за составление графиков, ведение табеля учета рабочего времени.

4.3.4.2. Профессиональная квалификационная группа педагогических работников:

- за осуществление индивидуальной работы с воспитанниками с сложными дефектами;
- за осуществление наставничества с начинающими педагогами;
- за разъездной характер работы;

- за осуществление кружковой деятельности в группе;

- за осуществление учебной работы по духовно-нравственному воспитанию;

- за осуществление взаимосвязи с учреждениями инфраструктуры города;

- за работу с ВИЧ-инфицированным больным;

- за проведение работы по физическому воспитанию;

- за работу с волонтерскими движениями и молодежными движениями.

4.3.4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала:

- за осуществление присмотра и ухода за воспитанниками со сложными дефектами;

- за сопровождение воспитанников к местам лечения;

- за разъездной характер работы;

- за работу с ВИЧ-инфицированным больным.

4.3.4.4. Профессиональная квалификационная группа медицинского и фармацевтического персонала:

- за разъездной характер работы;

- за осуществление взаимосвязи с учреждениями здравоохранения города, края и РФ, оформление квот на оказание высокотехнологичной медицинской помощи;

- за сопровождение воспитанников к местам амбулаторного и стационарного осмотра и лечения;

- за ведение медицинской документации в компьютерном варианте;

- за осуществление взаимосвязи с аптекарскими сетями с целью привлечения благотворительной помощи;

- за ведение ежедневного меню-раскладки;

- за работу с ВИЧ-инфицированным больным;

- за составление графиков, ведение табеля учета рабочего времени.

4.3.4.5. Профессиональная квалификационная группа служащих:

- за подготовку документации для проведения аукционов и торгов;

- за выполнение срочных и ответственных заданий;

- за передачу электронных данных по сети Internet с целью развития единого информационного пространства;

- за ведение документации с помощью информационно-коммуникационных технологий;

- за составление и предоставление отчетности в ПФР по льготным специальностям;

- за составление и предоставление статистической отчетности;

- за разъездной характер работы.

4.3.4.6. Профессиональная квалификационная группа рабочих:

- за работу с сезонным меню;

- за осуществление индивидуального подхода к подбору и выдаче мягкого инвентаря воспитанникам;

- за работу с ВИЧ-инфицированным больным;

- за выполнение срочных и ответственных заданий;

- за разъездной характер работы.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления государственных услуг, утверждаемого государственным учреждением.

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

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном государственном учреждении могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы. Размер ежемесячной надбавки устанавливается на основании приказа по государственному учреждению в процентах к ставке (окладу) но не выше одной ставки. Процент стажа работы устанавливается на первое сентября текущего года.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9».

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отно шении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютны размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по ре шению директора государственного учреждения с учетом решения комиссии п установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер вы платы стимулирующего характера не ограничен.

4.9. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выпла производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий ра ботников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества государственных услуг педагогическим работникам государственного учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Оценка качества выполнения работником государственного учреждения своих должностных обязанностей осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат работникам государственного учреждения поквартально.

4.10.1. Для оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда приказом директора создается рабочая комиссия на период учебного года. Состав комиссии состоит из представителей администрации, юридической службы, представителя профсоюзной организации.

4.10.2. Заседание комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников государственного учреждения производить поквартально.

4.10.3 Бухгалтерия государственного учреждения по поручению директора на основании выделенного ФОТ определяет количество балов для установления доплат работникам государственного учреждения. Представляет директору детского дома предложения по распределению количества балов.

4.10.3.1. Расчета стоимости одного бала осуществляется по формуле:

Ст = (ФОТ шт. – ФОТ комп. – ФОТ ст ив) : Кб

где:

Кб – количество баллов;

ФОТ шт – фонд оплаты труда по штатному расписанию;

ФОТ комп – фонд оплаты труда на выплаты компенсирующего характера;

ФОТ ст ив – фонд оплаты труда иных выплат стимулирующего характера;

Кб – количество баллов всех работников детского дома.

4.10.4. Рассмотрев на предварительном заседании оценочные листы, рабочая комиссия принимает решение о распределении количества баллов в соответствии с критериями качества выполнения должностных обязанностей

работников, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист.

4.10.5. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя рабочей комиссии является решающим.

4.10.6. Решение рабочей комиссии оформляется Протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работников государственного учреждения. В этом случае решение рабочей комиссии является окончательным.

4.10.7. На основе сводного оценочного листа и предложений бухгалтерии, директор государственного учреждения издает приказ о применении мер материального поощрения работников детского дома.

4.10.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях предусмотренных законодательством.

4.10.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, приказами государственного учреждения в соответствии с настоящим приказом в пределах фонда оплаты труда.

4.10.10. На основании приказа работнику может быть снижен раннее установленный размер надбавки или прекращена её выплата в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплат стимулирующего характера, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом детского дома издает приказ о снижении размера доплат или в целом отмене мер материального поощрения. В зависимости от вида дисциплинарного взыскания рабочая группа может принять следующие решения:

- при объявлении работнику «замечания» - уменьшить размер стимулирующей выплаты за качество работы на 50% сроком до трех месяцев.
- при объявлении работнику «выговора» - приостановить выплату стимулирующей доплаты за качество работы в размере 100% сроком до трех месяцев.

4.10.11. При принятии решения о сроках указанных в п. 3.6.9. рабочая группа исходит из характера и тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка, а так же личностных характеристик и иных обстоятельств, относящихся к работнику.

4.11. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

## Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам государственного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждени осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работнико государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденны приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 март 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педаг гических работников государственных и муниципальных образовательных учреж дений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образовани Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлени размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттест тов и других документов о соответствующем образовании, независимо от спец альности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это осо оговорено). "

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров опла труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалифик ции» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного о разца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки з работной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональн образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственно образца о среднем профессиональном образовании, -как лицам, имеющим средн профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалав «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных оклад ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее професс нальное образование.

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

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисципл окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), п училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждени должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работник имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовате ных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениям развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологи ское образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем проф сиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагог олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная пе гогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналог ные специальности;

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

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

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

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по

определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставлени компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвер жденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3( января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

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

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

5.10. Директор государственного учреждения проверяют документы об об разовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработно платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педаг гическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выпо няющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной раб ты) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполн тельной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размер должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных у реждений несут их руководители.

## Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и поряд ее распределения в государственном учреждении.

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

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогическ работы) за ставку заработной платы для педагогических работников госуда ственного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолж тельности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включа преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагоги скую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правила внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами государ венного учреждения.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу- организатору, инструктору по труду.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 7 настоящего приложения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом государственного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка государственного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.4. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и помощников воспитателей ночных государственного учреждения – 36 часов работы в неделю.

6.5. Продолжительность рабочего времени врачей, старшей медицинской сестры, младшей медицинской сестры по уходу за больными - 36 часов в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего времени медицинской сестры круглосуточного дежурства - 39 часов в неделю.

6.7. Продолжительность рабочего времени работникам, занятых на работе с вредными условиями труда – 36 часов в неделю.

6.8. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, составляет 40 часов в неделю.

6.9. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.10. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца с письменного согласия работника.

## Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, постовых медицинских сестер государственного учреждения.

7.1. Месячная заработная плата воспитателей помощников воспитателя, младшим воспитателям, медицинским сестрам круглосуточного дежурства государственного учреждения определяется согласно пропорционально отработанного времени.

7.1.1. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.2. Тарификация воспитателей производится 1 раз в год.

## Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную среднегодовую норму часов педагогической работы установленных по занимаемой должности.

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

## Раздел 9. Порядок исчисления заработной платы в праздничные дни.

9.1. Месячная заработная плата за праздничные часы работников государственного учреждения определяется согласно часов, отработанных в месяц.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

## Раздел 10. Порядок исчисления заработной платы за ночные часы.

10.1. Месячная заработная плата за ночные часы работников государственного учреждения определяется согласно часов отработанных в месяц.

Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности на 35% за работу в ночь.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Приложение № 2 к приказу
№ 101 от 11.01. 2016г.
ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»

**Порядок оплаты**
**труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |

| | |
|---|---|
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы |
| жизнедеятельности, допризывной подготовки | безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, вхо- |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспита- |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по анало- |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реа- | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины обра- |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подраз- | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующе- |

Утверждено

Приложение № 3 к приказу
№104/1 от 11.01. 2016г.
ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом № 9»

# ПОЛОЖЕНИЕ
# О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

**государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9»**

## 1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с целью материального стимулирования – усиление заинтересованности работников государственного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, внедрение передового опыта.

1.2. Премирование по итогам работы производится за счет средств, направленных на стимулирующие выплаты.

## 2. Показатели, учитываемые при оценке труда

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели :

- за качественное выполнение функциональных обязанностей согласнс должностной инструкции;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для государственного учреждения работы;
- за активное участие в мероприятиях, проводимых в государственном учреждении;
- за творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за качественное оказание государственной услуги;

- за особые достижения в профессиональной деятельности отмеченные правительственными или отраслевыми наградами;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка государственного учреждения, охраны труда и техники безопасности.

## 3. Порядок и размеры премирования

3.1. Премии по итогам работы выплачиваются по приказу директора государственного учреждения. Предложение о премировании работников по итогам работы может быть инициировано в форме служебной записки заместителями директора по соответствующему направлению или представления профсоюзного комитета на работника.

3.2. Премии по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, наличия средств, направленных на стимулирующие выплаты.

3.3.Размер премии по итогам работы не ограничивается и зависит от личного вклада сотрудников в результате работы коллектива.

Утверждено

Приложение № 4
к приказу № 114
от 11.04 2016 г.
ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»

# ПОЛОЖЕНИЕ
# О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

**государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9»**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок оказания и выплаты материальной помощи.
1.2. Материальная помощь – это добровольное предоставление работодателем работнику на безвозмездной основе денежных средств государственного учреждения в связи с наступлением определенных обстоятельств.
1.3. Выплата материальной помощи производится за счет экономии по фонду заработной платы.
1.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, так как не связана с трудовой деятельностью.

## 2. Виды выплат материальной помощи

- в случае тяжелой либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями;
- в связи со сложным материальным положением;
- к юбилейным датам со дня рождения (50, …, 75-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию;
- иных случаях.

## 3. Порядок и размеры материальной помощи.

1.5. Выплата материальной помощи производится при наличии заявления и по приказу руководителя.

1.6. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания ф
нансовой поддержки до 2-х должностных окладов (ставок) .
1.7. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому
соответствии со статьей 139 ТК РФ не включается в расчет среднего зараб
ка.