

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

И. И. Набока

«31» мая 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

С. В. Хорьякова
приказ № 84 от 31.05.2018



ПОЛОЖЕНИЕ

КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок определения размеров окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделений;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их выплат;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплат;

порядок выплаты материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, настоящим положением.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

2.2 Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого бюджета.

2.3 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются настоящим положением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются руководителем учреждения в соответствии с размерами, утвержденными приказом Министерства образования и науки Алтайского края, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартом.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются учреждением самостоятельно и утверждаются настоящим положением, иными локальными нормативными актами и коллективным договором. При этом они не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных учреждению на оплату труда работников (Приложение 6).

2.6. Некоторым работникам установлен суммированный учет рабочего времени. Перечень профессий, которым установлен суммированный учет рабочего времени установлен в Приложении №5.

Учетный период не может превышать один год.

Расчёт часовой тарифной ставки из оклада (тарифной ставки) – расчёт часовой тарифной ставки из среднемесячного числа рабочих часов за год рассчитывается по формуле:

часовая тарифная ставка = оклад * 12 месяцев / норму рабочих часов за календарный год по производственному календарю

2.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, настоящим положением (Приложение №4).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по выполнению государственного задания, утвержденной Министерством образования и науки Алтайского края.

Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Распределение и выплата работникам учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на

основании приказа по учреждению, в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение №4).

3. Оплата труда педагогических работников учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с минимальными размерами, указанными в приложении 1 к настоящему положению, размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы, утвержденных приказом Министерства образования и науки Алтайского края.

3.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- почетного звания;
- специфики работы в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;
- за работу в учреждении для детей-сирот и детей, ОБПР, с контингентом воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (Приложение №2).

3.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим положением.

При применении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников образуется новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

для педагогических работников учреждения:

$Oy = C \times A \times (1 + \sum Kc)$, где:

Oy — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

C — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам, формируемый с учетом:

- требований к профессиональной подготовке;
- результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

A — повышающий коэффициент за почетное звание;

Kc — повышающие коэффициенты за специфику работы в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги;

3.3.1. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы в отдельных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги, устанавливается в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему положению.

3.4. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения (Приложение №5).

В дополнение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определенному в соответствии с пунктом 3.1 настоящего положения, педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- персонифицированная доплата.

3.4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

3.5. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для педагогических работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

3.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, утвержденными приказами руководителя учреждения и согласованными с профсоюзной организацией. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

3.5.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги на педагогических должностях:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5.3. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации — 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

3.5.4. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, устанавливается на первые 3 года в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

3.5.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя учреждения.

4. Оплата труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров и руководителя структурного подразделения

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливается на 10 — 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.1.1. Должностной оклад руководителя структурного подразделения учреждения — на 40 — 50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделений, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.1. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 — 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы) устанавливаются в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

4.2.2. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера учреждения, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся согласно пунктам 3.4.3.- 3.4.4. настоящего положения.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.4.1. Заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы:
 - от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем учреждения. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.4.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производится в следующих размерах:

- аттестованным на соответствие занимаемой должности — 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Для заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата — 5 процентов от оклада (должностного оклада).

Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

4.4.5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя учреждения.

4.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

4.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера учреждения, возлагается на руководителя.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с минимальными размерами, указанными в Приложении 1 настоящего положения, размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы, утвержденных приказом Министерства образования и науки Алтайского края.

5.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты (Приложение 2) с учетом:

специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги.

5.2.1. При применении повышающих коэффициентов к должностным окладам образуется новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:
для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала

$$Oy = C \times (1 + \sum Kc), \text{ где:}$$

Oy — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы специалиста;

C — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам, формируемый с учетом требований к профессиональной подготовке;

Kc — повышающие коэффициенты с учетом специфики работы организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги.

5.2.2. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги, устанавливается в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему положению.

5.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения.

5.3.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в оперативном режиме и другие);
- персонифицированная доплата.

5.3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 — 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), персонифицированная доплата производится согласно пунктам 3.4.3. — 3.4.5. настоящего положения.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу учреждения, порядок и условия назначения определяются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения.

5.4.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы:
 - от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

5.4.2. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

5.4.3. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

5.4.5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя учреждения.

6. Порядок выплаты материальной помощи

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного комитета.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессиональных рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка з/платы, руб	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих			
1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1984	до 1,22
2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96
3	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2419	до 2,06
4	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	4276	до 2,01
Общепрофессиональные профессии рабочих			
1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1908	до 1,09
2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96

Применение вышеуказанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете должностных окладов работников

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)	Категории работников
1	Работа в учреждении для детей-сирот и детей, ОБПР	0,2	Все категории работников
2	Работа в учреждении для детей-сирот и детей, ОБПР, с контингентом воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,2	В соответствии с перечнем (приложение 3)

Перечень

должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу с контингентом воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Воспитатель
 Помощник воспитателя
 Инструктор по труду
 Инструктор по физической культуре
 Педагог – организатор
 Педагог – психолог
 Социальный педагог
 Учитель - логопед
 Врач
 Медицинская сестра

Перечень

выплат за дополнительную работу, не входящую в обязанности работников

Наименование выплаты	Размер выплаты	Категории работников
За выполнение работы автослесаря	40 % тарифной ставки	Водитель
За приобретение и хранение медикаментов	5-10 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За ведение дел пенсионного фонда	10 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За уборку складов, прачечной	10-20 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За общественную работу	5 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За выполнение обязанностей по социальному страхованию	5 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За выполнение обязанностей старшего воспитателя	10-30 % тарифной ставки	Воспитатель
За руководство творческими группами, комиссиями	5-10 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За ведение сайта центра	10-50 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За ремонт одежды воспитанников	20-30 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За выполнение обязанностей педагога-куратора	10 % тарифной ставки за одного ребенка	В соответствии с приказом
За работу в службах центра	10-15 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За руководство службами	20-30 % тарифной	В соответствии

центра	ставки	с приказом
За работу по исполнению денежных обязательств в рамках заключенного контракта	15 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
За работу в проектных группах центра	5-30 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
Доплата за заведование кабинетом	400 руб. - 800 руб.	В соответствии с приказом
За обучение по дополнительным общеразвивающим программам	43 руб. – 100 руб. час занятия	В соответствии с приказом

Приложение 5

Перечень профессий, которым установлен суммированный учет рабочего времени

Воспитатель
 Помощник воспитателя
 Сторож
 Кухонный рабочий
 Медицинская сестра
 Повар

Приложение 6

Перечень выплат компенсационного характера

Наименование выплаты	Размер выплаты	Категории работников
За разрывной рабочий день	40 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
Вредные условия труда	12% тарифной ставки	Помощник воспитателя
За работу в ночное время	35% тарифной ставки	В соответствии с приказом
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 149 — 154 ТК РФ	В соответствии с приказом
Доплата за совмещение	Ст. 149 — 154 ТК РФ	В соответствии с приказом
За работу в оперативном режиме	45 % тарифной ставки	В соответствии с приказом
Оплата сверхурочных часов	Ст. 149 — 154 ТК РФ	В соответствии с приказом

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников
КГБУ «Ярвской центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей».

1. Общие положения

1.1. Оценка эффективности деятельности работников КГБУ «Ярвской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее – Оценка) осуществляется в целях повышения качества педагогической и иных видов профессиональной деятельности, направленных на обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждения, стимулирования творческой активности и деловой инициативы работников учреждения.

1.2. Основными принципами Оценки являются:

объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности отдельных работников и принятия решений вопреки установленным фактам и здравому смыслу;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда работников от результатов оценивания эффективности деятельности путем установления соответствующих стимулирующих выплат.

1.3. Оценка осуществляется два раза в год по итогам профессиональной деятельности работников.

2. Порядок осуществления Оценки

2.1. Оценка заключается в определении индивидуальных сумм баллов присуждаемых работникам по показателям эффективности деятельности их труда установленным для соответствующей категории работников. Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему Положению об оценке эффективности деятельности труда работников центра (далее – Положение), к двум или более категориям работников, определяется только по показателям эффективности деятельности, установленным для категории работников, соответствующей основной должности работника.

2.2. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (данных) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией учреждения.

К сведениям (данным), представляемым администрацией учреждения, относятся данные по показателям эффективности деятельности педагогических работников, предусмотренным настоящим Положением.

2.3. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности до 10 января и 10 июля текущего года.

2.4. Сведения о результатах профессиональной деятельности представляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица либо иного законного представителя, администрация учреждения вправе поручить сбор и представление сведений своему иному лицу.

2.5. Ответственность за полноту, достоверность и документальное подтверждение результатов профессиональной деятельности работников несет работник.

Отсутствие указанных сведений или несоответствие их требованиям рассматривается как отсутствие сведений для определения эффективности труда. Баллов в целях установления размера стимулирующей выплаты.

2.6. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется лицом, уполномоченным Экспертным советом учреждения в течение не менее чем за 15 календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений.

В течение этого срока все участники воспитательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

2.7. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на основе представленных сведений возлагается на экспертный совет численностью не менее трех человек, формируемый общим собранием трудового коллектива учреждения на очередной год из числа членов трудового коллектива.

Руководителем экспертного совета является заместитель директора по УВР центра.

2.8. Экспертный совет:

осуществляет в случае необходимости проверку достоверности представленных сведений о результатах профессиональной деятельности работников;

определяет индивидуальные суммы баллов по каждому работнику и общую сумму баллов по каждой категории работников учреждения;

представляет сводные данные по результатам своей работы директору центра не позднее 7 календарных дней с момента окончания приема сведений о результатах профессиональной деятельности работников.

2.9. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам Оценки принимается директором учреждения в установленном порядке на основании сводных данных, представленных экспертным советом, не позднее одной недели со дня их представления директору.

Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу учреждения.

2.10. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

3. Показатели Оценки

3.1. Показатели качества и результативности труда устанавливаются для следующих категорий работников:

заместителей руководителя учреждения;

педагогических работников;

медицинских работников;

работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

3.2. Критериальные значения показателей эффективности деятельности для целей настоящего Положения устанавливаются с учетом уставных целей деятельности учреждения, а также целевых ориентиров и приоритетов развития учреждения (приложение).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом по учреждению.