

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУСО РО Таганрогского центра
помощи детям № 3
И.А. Попова
« 10 » октября 2020 г.
м.п.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации Ростовской области от 06.10.2020 № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей » в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Таганрогского центра помощи детям № 3» (далее Центр), в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение включает в себя:
порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается данным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая директора и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размер доли фонда оплаты труда учреждения, направляемой на установление должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливается министерством..

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов приведены в Приложении № 1.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В центре устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории .

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В центре установлен суммированный учет рабочего времени в течение года. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы за указанный период производится работникам учреждения за первые два часа работы в полуторном размере, за

последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

3.4.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждений устанавливается в соответствии с таблицей.

Выплаты компенсационного характера

Наименование работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов).
За работу в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей: Директор, заместители директора, педагогические и иные работники	20
За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей: директор; заместитель директора по ВР; медицинский персонал; педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателя для ночного дежурства), непосредственно занятый в группах с такими детьми	15
Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).	35
Доплата в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе (ст.153 ТК РФ); - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - по желанию работника, может быть предоставлен другой день отдыха и оплата в одинарном размере.	100 200
Доплата за сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера (ст. 152 ТК РФ). - по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	

<p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.</p> <p>Доплата может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника)</p>	<p>по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
<p>Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается работникам учреждений по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4% должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p>	<p>4, 8 или 12</p>

Примечание: Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
2.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	до 25
3.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения	до 25
4.	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства	до 20

5.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
6.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение воспитанников к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
7.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
8.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
9.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации	в размерах, утверждаемых министерством

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (за исключением доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 5 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С целью создания у работников материальной заинтересованности в достижении более высоких результатов в работе, повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, повышения уровня образовательного процесса, вводятся выплаты стимулирующего характера.

В центре могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при наличии средств фонда оплаты труда на финансовый год.

4.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из

ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом Директора центра.

4.4.2. Медицинскому персоналу – в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи воспитанникам.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом директора центра.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам центра, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору центра – главным распорядителем средств областного бюджета в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам центра – директором центра в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям директора, главному бухгалтеру центра надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором центра в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору центра.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору центра, в том числе в связи со сменой директора центра, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру центра могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда при наличии средств фонда оплаты труда на финансовый год.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

4.8.2. Премирование директора центра производится в порядке, утвержденном главным распорядителем средств областного бюджета, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

4.10.2. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

4.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается главным распорядителем средств областного бюджета.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Условия оплаты труда директора центра, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов директору, его заместителям и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения социального обслуживания I группы по оплате труда руководителей	16056
Учреждения социального обслуживания II и III групп по оплате труда руководителей	14599
Учреждения социального обслуживания IV группы по оплате труда руководителей	13272

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда директору центра, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Директору центра, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Директор центра, его заместители помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в центре.

Оплата труда директора, его заместителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в центре устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться в центре директором, определяется главным распорядителем средств областного бюджета, заместителями директора – директором, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая директором центра в том же учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору, его заместителям и главному бухгалтеру центра устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора центра, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Директору центра предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 50 до 100	4,0
Свыше 100	5,0

5.6.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению главного распорядителя средств областного бюджета, директору центра, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5 для директора центра и не более 4,5 – для заместителей директора, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор центра.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда директора центра.

5.7.1. Отнесение центра к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице.

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в учреждении	за каждого воспитанника	0,5

2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	при наличии до трех семейных групп при наличии четырех и более семейных групп	до 10 до 20
4.	Наличие филиалов, структурных подразделений: социальная гостиница, приемно-карантинное отделение	за каждый филиал, структурное подразделение	до 20
5.	Наличие оборудованных и используемых компьютерных классов (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, сенсорной комнаты, психологического кабинета (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объекта	до 15
8.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	находящихся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15
11.	Наличие воспитанников, посещающих секции, кружки, студии, организованные учреждением, или в учреждениях дополнительного образования	за каждого воспитанника	0,5
12.	Наличие воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией	за каждого воспитанника	1

	физического и психического развития (без учета специальных (коррекционных) групп)		
13.	Количество специалистов в учреждении, оказывающих медико-социальную, психолого-педагогическую помощь воспитанникам, нуждающимся в ней	за каждого специалиста	0,5
14.	Наличие при учреждении «Школы принимающих родителей»		до 10
15.	Сопровождение замещающих семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультирование их по вопросам обучения, воспитания и развития	за каждый заключенный договор по сопровождению замещающей семьи	2
16.	Постинтернатное сопровождение выпускников	за каждого выпускника, состоящего в Банке данных выпускников по состоянию на начало календарного года, предшествующего планируемому	1
17.	Наличие организованных учреждением мероприятий областного уровня научно-методической, научно-практической, психолого-педагогической и медико-социальной направленности	за каждое мероприятие	до 15

Примечания к таблице:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем средств областного бюджета.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей численность воспитанников определяется по списочному составу на начало календарного года, предшествующего планируемому.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно главным распорядителем средств областного бюджета в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в центре, суммарное количество баллов может быть увеличено главным распорядителем средств областного бюджета – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения социального обслуживания центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	свыше 250	до 250	до 200	до 150

5.7.5. Главный распорядитель средств областного бюджета в порядке исключения: может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей; может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы; размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы; размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в центре (включая директора и его заместителей), а также работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых центр является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда центра не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения главным распорядителем средств областного бюджета.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 6 к настоящему Постановлению.

7.2. Работникам центра может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Директору центра – главным распорядителем средств областного бюджета, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;

работникам центра – директором центра в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора центра, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с:

- длительной болезнью работника на приобретение дорогостоящих лекарств, прохождение дорогостоящих процедур;
- смертью членов семьи, близкого родственника;
- рождением ребенка;
- пожаром, наводнением, другими ЧС, вследствие чего работник утратил свое имущество, для приобретения товаров первой необходимости.

Источником выплаты материальной помощи работникам центра являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда работников
ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3

**Размеры должностных окладов работников ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 3**

Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.
1	2	3
Директор	1,0	16056,00
Заместитель директора по воспитательной работе	1,0	14451,00
Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	1,0	14451,00
Главный бухгалтер	1,0	14451,00
Педагог-психолог	2,0	8828,00
Педагог-логопед	0,5	9262,00
Педагог-дефектолог	0,5	9262,00
Социальный педагог	1,0	8417,00
Педагог дополнительного образования	1,0	8417,00
Инструктор по труду	1,5	8027,00
Инструктор по физической культуре	0,75	8027,00
Музыкальный руководитель	1,0	8027,00
Педагог-организатор	1,0	8417,00
Воспитатель	13,0	8828,00
Помощник воспитателя	11,5	5071,00
Экономист	1,0	6449,00
Бухгалтер	1,0	6449,00
Инженер-программист	0,5	6449,00
Механик	1,0	6449,00
Секретарь руководителя	1,0	5581,00
Старший воспитатель	1,0	9262,00
Врач-педиатр	1,0	6767,00
Медицинская сестра	4,0	6157,00
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	1,0	5071,00
Кладовщик (2р)	1,0	4411,00
Кастелянша (2р)	1,0	4411,00
Швея по ремонту одежды и белья (2р)	1,0	4411,00
Повар (5р)	2,5	5244,00
Подсобный рабочий кухни (2р)	2,5	4411,00
Машинист по стирке белья (2р)	2,0	4411,00
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (2р)	2,5	4411,00
Водитель автомобиля (5р)	2,0	4693,00
Сторож (1р)	2,3	4169,00
Дворник (1р)	3,0	4169,00
Садовник (1р)	1,0	4169,00
Вахтер (1р)	2,0	4169,00
Уборщик служебных помещений (1р)	3,5	4169,00
Обувщик (2р)	0,5	4169,00

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета учреждения
ГКУСО РО Таганрогского центра
помощи детям № 3

Н.Б. Пискун
« 10 » октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГКУСО РО Таганрогского центра
помощи детям № 3

И.А. Попова
« 10 » октября 2020 г.
м.п.

Положение о премировании сотрудников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3

Работникам ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3 (далее Центр) осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей, и главного бухгалтера.

Премирование директора, заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению директора Центра в соответствии с настоящим положением и выплачивается по итогам года (4 квартала) или к праздникам, юбилейным датам, при наличии финансирования, а так же экономии ФОТ за текущий год.

При определении показателей и условий премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных мероприятий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета учреждения
ГКУСО РО Таганрогского центра
помощи детям № 3

Н.Б. Пискун
« 10 » октября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГКУСО РО Таганрогского центра
помощи детям № 3

И.А. Попова
« 10 » октября 2020 г.
м.п.

Положение о выплате материальной помощи работникам ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в настоящем локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Минобразования Ростовской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам:

1. Работник, испытывающий трудное материальное положение, подает письменное заявление директору Центра об оказание ему материальной помощи.
2. Директор при наличии средств предусмотренных на выплату материальной помощи совместно с председателем (представителем) ПК учреждения рассматривает заявление в течение 3 дней. При положительном решении издает приказ о выплате.
3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с:
 - длительной болезнью работника или члена семьи (супруга, детей) на приобретение дорогостоящих лекарств, прохождение дорогостоящих процедур
 - смертью члена семьи, близкого родственника
 - рождением ребенка
 - вступлением в брак
 - Пожаром, наводнением, другим ЧП, вследствие чего работник утрачивает свое имущество на приобретение товаров первой необходимости
4. В случае если в материальной помощи нуждается несколько человек, при рассмотрении заявлений учитывается причины и стаж работы в учреждении
5. Размер материальной помощи не регламентирован и устанавливается руководителем по согласованию с председателем ПК индивидуально для каждого работника исходя из причин и наличия средств в учреждении.