

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГКОУ "Богоявленский детский дом"
Карнацкая Г.А. Карнацкая
«25» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКОУ "Богоявленский детский дом"
Остапенко М.А. Остапенко
Приказ № 103 от 08.09.2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников Государственного казенного
образовательного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
"Богоявленский детский дом"**

(в новой редакции)

село Богоявление, Дальнеконстантиновский район,
Чукотская область
2017 год

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», Постановлением правительства Нижегородской области № 446 от 10 июля 2014 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468; другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, и применяется при определении заработной платы всех работников Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Богоявленский детский дом", именуемого далее по тексту "Учреждение".

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Учреждением трудового договора и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации Учреждения для которых работа в Учреждении является основным местом работы, а также работающих в Учреждении по совместительству внутреннему или внешнему, именуемых далее – "работники".

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе доплат и надбавок стимулирующего характера, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными актами Учреждения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.5. Система оплаты труда работников Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Богоявленский детский дом" (далее – Учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительным органом учреждения (Профсоюзным комитетом детского дома)

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;
- условия оплаты труда руководителя (директора), заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера Учреждения;
- условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.13. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

1.14. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год.

1.15. Объем бюджетных ассигнований направляемых на оплату труда работников Учреждения ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом детского дома).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, надбавки за выслугу лет.

2.3. Штатная численность Учреждения утверждается учредителем (министерством образования Нижегородской области).

2.4. Штатное расписание Учреждения составляется ежегодно и утверждается директором Учреждения.

2.5. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305 н; от 29 мая 2008 года № 247 н; от 29 мая 2008 года № 248 н; от 5 мая 2008 года №216 н; от 5 мая 2008 года №217 н; от 18 июля 2008 года № 342 н, 20 ноября 2008 года №657 н, от 06 августа 2007 года № 526, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 Постановлением Правительства Нижегородской области № 446 от 10 июля 2014 г, а также настоящим Положением.

2.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются директором Учреждения на

основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.8. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении № 1 к данному Положению.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в процентах к минимальному окладу по должности (ПКГ) или в абсолютном денежном выражении (фиксированной выплате).

2.10. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу или в абсолютном денежном выражении (фиксированной выплате).

2.11. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определяются согласно Приложения № 2 к данному Положению.

2.12. Фонд стимулирования Учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда и не может быть менее 30 % общего фонда оплаты труда.

2.13. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.14. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.15. Условия выплат стимулирующего характера утверждаются отдельным локальным актом Учреждения - Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.16. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников.

Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника и (или) в абсолютном денежном выражении (фиксированной выплате).

Доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

2.17. Перечень и величина доплат определены в Приложении № 3 к данному Положению.

III. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

3.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и (или) квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

3.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или

профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (Приложение № 1).

3.3. Аттестация педагогических и руководящих (вступающих в должность) работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ и субъекта федерации - Нижегородской области.

3.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности.

Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации и другими нормативными актами.

3.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

3.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

3.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка, либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

3.8. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

3.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа на основании приказа директора Учреждения;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.10. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, других педагогических работников и устанавливает им должностные оклады.

3.11. Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя – министерством образования Нижегородской области.

3.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет главный бухгалтер и руководитель Учреждения.

IV. Нормы рабочего времени.

4.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад и продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно – квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном законом порядке.

4.3. Продолжительность рабочего времени других работников Учреждения, устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.4. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической нагрузки, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

5.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

При изменении педагогической нагрузки в течение календарного года (учебный год и летний период) в тарификацию могут вноситься соответствующие изменения.

5.3. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется также 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.

5.4. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в календарную неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 7 (календарная неделя), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.5. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки, путем внесения в тарификацию.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

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

6.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений". (В редакции Постановления Правительства Нижегородской области от 10.04.2017 № 208)

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Министерство образования Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период. (Дополнен - Постановление Правительства Нижегородской области от 14.07.2017 № 517)

6.3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора) Учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения в денежном выражении исходя из перечня оснований, величины выплат (Приложение 2) , в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств

направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

6.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

При выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;

При выслуге лет более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителей организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

- для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, в зависимости от общего педагогического стажа: (в редакции Постановления Правительства НО от 14.07.2017 г. № 517);

- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы (пункт в редакции Постановления Правительства НО от 29.08.2016 г. № 584.

6.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

6.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907. (Дополнен - Постановление Правительства Нижегородской области от 10.04.2017 № 208).

VII. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности.

7.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

7.3. Преподавательская и воспитательная работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (воспитательной) работе. Выполнение преподавательской (воспитательной) работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя - директора Учреждения (п. 4.5 в ред. Постановления Правительства области от 10.07.2014 № 446).

7.4. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

7.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 ТК РФ.

7.6. Форма расчетного листка утверждается работодателем (директором Учреждения) с учетом мнения представительного органа работников (ПК детского дома) (Приложение № 5).

7.7. Заработная плата выплачивается в Учреждении 2 раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня или не позже одного - двух дней, следующих за выходным днём.

7.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся заработной плате работнику производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

7.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится после сдачи работником Учреждения надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

Первые три дня временной нетрудоспособности финансируются за счет средств Учреждения.

Фонд социального страхования РФ рассчитывает и выплачивает пособия напрямую работникам Учреждения на лицевой счет в банке или адресно-почтовым переводом Почты России после сдачи листка по временной нетрудоспособности в ФСС.

**Рассмотрено на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.**

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ "Богоявленский
детский дом"

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

Постановление Правительства Нижегородской области № 208 от 10.04.2017 г.

1. Порядок формирования должностных окладов педагогических работников

1.1. Должностной оклад педагогических работников формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3536 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3536

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 3780 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3780
2 квалификационный уровень	1,05	3988

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 6305 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6898
2 квалификационный уровень	1,11	7665
3 квалификационный уровень	1,17	8047
4 квалификационный уровень	1,22	8430

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и учёную степень:

- бакалавр 1,1;
- специалист 1,1;
- магистр 1,1;
- кандидат наук 1,2;

- доктор наук 1,3.
- за квалификационную категорию (на период действия):
- высшая квалификационная категория 1,3;
 - первая квалификационная категория 1,2;
 - вторая квалификационная категория 1,1.

1.6. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, формируют минимальные оклады по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада.

Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.

1.7. Для педагогических работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в Приложении № 4.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.8. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство - устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов на уровне образовательных достижений воспитанников (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.)

- за сложность и напряжённость труда - устанавливается индивидуально для каждого работника с учетом его вклада в работу, интенсивности труда, качества выполненной работы;

- за высокую степень самостоятельности и ответственности - устанавливается педагогическим работникам за разработку и реализацию авторских программ, методическую работу в Учреждении и за его пределами.

1.9. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Учреждения персонально с учетом мнения представительного органа (ПК детского дома) в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.10. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3-х. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.11. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности.

1.12. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.13. Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника Учреждения.

2. Порядок формирования должностных окладов работников по другим (общепрофессиональным) должностям и профессиям.

2.1. Должностной оклад работников по другим (общепрофессиональным) должностям формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ и применения повышающих коэффициентов.

2.2. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, формируют минимальный оклад по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада.

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 5853 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,09	6341

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»- 3298 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" – 3455 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,20	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»- 4461 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по	Минимальный оклад, рублей
--	---------------------------	---------------------------

	должности	
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,20	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

2.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

2.7.1. Устанавливается размер минимальной ставки заработной платы - 3170 рублей.

2.7.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

2.8. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
7 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

2.9. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 3170 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 3 620 рубля			
1	5	Повар	1,11
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

2.10. Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы в Учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.11. Для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

2.12. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей принимается директором Учреждения персонально с учетом мнения представительного органа (ПК детского дома) в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.13. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности.

2.14. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей, суммируется с минимальным окладом по должности.

Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.15. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.16. Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

**Рассмотрено на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.**

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ "Богоявленский детский
дом"

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРА КТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников Учреждения за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	25 %

1.2. Компенсационные выплаты за особые условия труда территориального и бытового характера рассчитываются от должностного оклада работника (ставки заработной платы).

1.3. Установление выплат компенсационного характера за работу в учреждениях расположенных в сельских населённых пунктах, осуществляется следующим работникам Учреждения:

1.3.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер.

1.3.2. Учебно-вспомогательный персонал:

- бухгалтер;
- экономист.

1.3.3. Педагогические работники:

- воспитатель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- инструктор по труду;
- мастер производственного обучения;
- преподаватель.

1.4. Выплаты за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20 %

1.5. Компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от должностного оклада работника (ставки заработной платы).

1.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов

1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 35 %
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579)	до 12 % (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 % 10 %
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад (По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа

	нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	производилась сверх месячной нормы
--	---	------------------------------------

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационно го характера к должностным окладам работников определяются директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников (ПК детского дома) в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

1.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

1.12. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется, как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.

**Рассмотрено на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.**

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
ГКОУ "Богоявленский детский дом"

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ
ОБЯЗАННОСТИ**

Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работника, не образует новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

**Рассмотрено на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.**

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
ГКОУ "Богоявленский детский дом"

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования в Учреждении при определении надбавок за выслугу лет:

- директор,
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
- воспитатель,
- педагог дополнительного образования,
- инструктор по труду,
- педагог-психолог,
- социальный педагог.

5. Время работы в должности помощника воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам время педагогической работы в образовательном Учреждении, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

8. Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Рассмотрено на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.**

Приложение № 5 к Положению об оплате
труда работников ГКОУ "Богоявленский
детский дом"

Форма расчётного листка

ГКОУ Богоявленский детский дом
Расчетный лист №

Ф.И.О.

Год	дни/часы	Месяц
Начислено:		
1	Мин.оклад по должности	
2	За работу в дд (20%)	
3	За сельскую местн. (25%)	
4	За выслугу лет	
5	Б/лист за счет учреждения	
6		
7		
8		
ИТОГО начислено:		0,00
Удержано:		
Аванс		
Под.налог		
На з/платн.карточку		
ИТОГО удержано:		0,00
СУММА к выдаче:		0,00

Гл.бухгалтер

Подпись

Рассмотрено на Общем собрании работников учреждения
Протокол № 22 от 25.08.2017 г.