

СОГЛАСОВАНО

Председатель

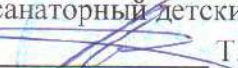
профсоюзного комитета

 /И.М. Тупицина /

« 02 » 03 2018 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ «Павловский
санаторный детский дом»

 Т.Н. Аксенова

« 02 » 03 2018 год.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного казенного образовательного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
"Павловский санаторный детский дом"

г. Павлово

Нижегородская область

2018 г.

Внести в положение об оплате труда работников государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Павловский санаторный детский дом" (далее по тексту – «Положение») следующие изменения:

1. Пункт 1.2-1.4 приложения № 1 к «Положению» изложить в следующей редакции:

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3677

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

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3931
2 квалификационный уровень	1,05	4148

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	1,0	7243
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	8048
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	8449
4 квалификационный уровень (учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	8852

2. Пункты 2.2-2.5 приложения № 1 к «Положению» изложить в следующей редакции:

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (секретарь-делопроизводитель, уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша, кладовщик, швея, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, кухонный работник, оператор видеонаблюдения)	1,0	3430
2 квалификационный уровень	1,07	3677

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3593
2 квалификационный уровень (зав.складом)	1,09	3931
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,20	4311
4 квалификационный уровень	1,32	4756
5 квалификационный уровень (начальник котельной)	1,45	5200

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (бухгалтер, экономист)	1,0	4639
2 квалификационный уровень	1,09	5072
3 квалификационный уровень	1,20	5580
4 квалификационный уровень	1,33	6151
5 квалификационный уровень	1,48	6848

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

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

1 квалификационный уровень	1,0	7355
2 квалификационный уровень	1,10	8116
3 квалификационный уровень	1,21	8876

3. Пункты 3.2; 3.3 приложения № 1 к «Положению» изложить в следующей редакции:

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (дворник, садовник)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 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 (оператор газовой котельной, слесарь по ремонту оборудования котельной, электромонтер-приборист)	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень (водитель)	1,63 - 1,79

Директор



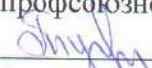
Т.Н. Аксенова

*Изменения в положение об оплате труда работников
ГКОУ "Павловский санаторный детский дом"
приняты на общем собрании учреждения
от 18.04.2017 г. № 3.*

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

 /И.М. Тупицина /

« 20 » 07 2017 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ «Павловский
санаторный детский дом»

 Т.Н. Аксенова

« 20 » 07 2017 год.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного казенного образовательного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
"Павловский санаторный детский дом"

г. Павлово

Нижегородская область

2017 г.

Внести в положение об оплате труда работников государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Павловский санаторный детский дом" (далее по тексту – Положение) следующие изменения:

1. Приложение № 6 к Положению изложить в следующей редакции:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11215
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		12559
3.	ПКГ "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14055

2. Приложение № 7 к Положению изложить в следующей редакции:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)*, рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)**, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":				
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		8017	9220	9035
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	8819	10142	9939

1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	9220	10603	10390
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	9380	10787	10571
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	9941	11433	11203
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":				
2.1.	1 квалификационный уровень		9824	11299	11071
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		10859	12487	12235
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно- профилактических учреждения)		11076	12738	12480
3.	ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":				
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		11524	13251	12984

Примечание:

* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных учреждениях и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных учреждениях с наличием в наименовании слов "начальная школа-детский сад";

** Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных учреждения дополнительного образования Нижегородской области.

Директор



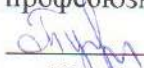
Т.Н. Аксенова

Изменения в положение об оплате труда работников
ГКОУ "Павловский санаторный детский дом"
приняты на общем собрании учреждения
от 20.07.2017 г. № 5.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

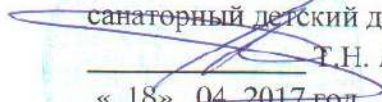
профсоюзного комитета

 /И.М. Тупицина /

« 18 » 04 2017 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ «Павловский
санаторный детский дом»

 Т.Н. Аксенова

« 18 » 04 2017 год.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного казенного образовательного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
"Павловский санаторный детский дом"**

г. Павлово

Нижегородская область

2017 г.

Внести в положение об оплате труда работников государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Павловский санаторный детский дом" (далее по тексту – Положение) следующие изменения:

1. В пункте 1.4 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

« 1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	1,0	6898
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	7665
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	8047
4 квалификационный уровень (учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	8430

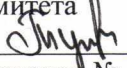
Директор

 Т.Н. Аксенова

*Изменения в положение об оплате труда работников
ГКОУ "Павловский санаторный детский дом"
приняты на общем собрании учреждения
от 18.04.2018 г. № 3.*

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета

 Тупицина И.М.
Протокол № « 8 »
от « 31 » 12 2015 г.



20 __ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного
образовательного учреждения для детей сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Павловский санаторный детский дом»

г. Павлов
Нижегородская область
2015 год

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников государственного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которого является министерство образования Нижегородской области (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.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), 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 инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждении, переведенном на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. 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 и плановый период.

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 базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных учреждений утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области") к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных учреждений

Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.8. Работникам учреждения 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 учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

2.9.4. 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 Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее

образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

2.9.12. 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;

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

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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.

2.9.13. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для воспитателей учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 30(25) часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени специалистов (дефектологи, психологи, логопеды и других) - 36 часов работы в неделю.

2.10.4. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

2.10.6. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а

также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

2.10.7. Воспитателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, исходя из вакансий учреждения,

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (воспитательской) работы, 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).

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки воспитателей и преподавателей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При установлении воспитателям и преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки воспитателей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также

педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и учреждения (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам учреждения дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

2.11.1. 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 воспитателям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация воспитателей и преподавателей производится 2 раз в год.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы воспитателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.12.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели образовательных учреждения дополнительного профессионального образования	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности "профессор" кафедры, доктор наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "профессор";

по должности "доцент" кафедры, кандидат наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "ассистент, преподаватель" (пункт 2 приложения 1 к настоящему Положению).

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, и его заместителей и главного

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной плате работников учреждения устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

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.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по учреждению, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера:

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по учреждению;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного

бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. 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 учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. 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 руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.3. 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.

4.4. Преподавательская 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 работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность".

4.6. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
ГКООУ «ПАВЛОВСКИЙ САНАТОРНЫЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования (за исключением работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования).

1.1. Должностной оклад работника 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.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3 536

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

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3 780
2 квалификационный уровень	1,05	3 988

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической	1,0	6305

культуре, музыкальный руководитель)		
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	7006
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	7356
4 квалификационный уровень (учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	7706

1.5. Положением об оплате труда работников учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.8. Педагогическим работникам государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме

государственных образовательных учреждений высшего образования и государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 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 по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений, 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 работникам образовательных учреждений, 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 в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.11. Положением об оплате труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (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.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (секретарь-делопроизводитель, уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша, кладовщик, швея, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, кухонный работник,	1,0	3298

оператор видеонаблюдения)		
2 квалификационный уровень	1,07	3536

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень (зав.складом)	1,09	3780
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	1,20	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень (начальник котельной)	1,45	5000

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (бухгалтер, экономист)	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

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 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 и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Надбавка за работу в образовательных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам учреждения по должностям работников, относящихся к ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок к должностному окладу за выслугу лет и за работу в

образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (дворник, садовник)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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 (оператор газовой котельной,	1,23

слесарь по ремонту оборудования котельной, электромонтер-приборист)	
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень (водитель)	1,63 - 1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные 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 – 3620 руб.			
1	4	Повар	1,0
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Надбавка за работу в образовательных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в образовательных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
2	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам	30
	педагогическим и другим работникам	15 - 20
3	За работу в образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната:	20
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
4	За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в	20

	профессиональных образовательных организациях	
5	За работу в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в которых созданы группы (классы) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15-20
6	За работу в учреждениях для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных учреждениях), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	По двум основаниям на 20 и на 15-20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.4. 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.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными 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	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)

	образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	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 производилась сверх месячной нормы
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников организации 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.12. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГКООУ «ПАВЛОВСКИЙ САНАТОРНЫЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»
(далее - Положение)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГКООУ «Павловский санаторный детский дом», разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается общим собранием работников организации в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников организации. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

2.7. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам, основным местом работы которых является ГКООУ «Павловский санаторный детский дом» и совместителям, если позволяет размер фонда оплаты труда.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВОСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение качества воспитательно-образовательного процесса. ✓ Положительная динамика мониторинга организации по результатам работы ✓ Модернизация процесса управления ✓ Усовершенствование методов организации образовательного процесса и современных воспитательно-образовательных технологий, в том числе дистанционных	Да Да Да		max-5

	✓ Оказание помощи работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. ✓ Исполнение бюджета ✓ своевременное составление, утверждение, представление отчетной документации. ✓ Высокий уровень выполнения годового плана. ✓ Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и органов.	Да Да Да Да	нет	
2.	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Эффективная организация самоуправления в детском доме ✓ Количество районных социальных акций, проектов, мероприятий, развивающих гражданско-патриотические качества в которых приняли участие воспитанники ✓ Организация работы с выпускниками ✓ Организация образовательно-воспитательной, методической, культурно-массовой работы. ✓ Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам ✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне ✓ Отсутствие воспитанников, совершивших правонарушения и самовольные уходы	Да Да Да Да Да Да	Нет	max-4
3.	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Отсутствие травматизма воспитанников ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима. ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении правил противопожарной безопасности ✓ Организация эффективной работы по охране жизни и здоровья воспитанников и сотрудников ✓ Эффективная организация работы по применению здоровьесберегающих технологий	Да	Нет Нет Нет Нет Нет	max-4
4.	Развитие профессиональных компетенций педагогических работников: ✓ Руководство по обобщению опыта работы педагогов, их подготовка к участию в семинарах, конференциях на уровне города и республики. Собственное участие в научно-практических конференциях, чтениях, семинарах. ✓ Организация работы детского дома в инновационном режиме. (Участие во внедрении инновационных образовательных программ; участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательной организации; разработка программ кружков и факультативов)	Да Да		max-4

	✓ Организация повышения квалификации кадров и собственное повышение квалификации в течение рассматриваемого периода ✓ Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательной организации. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня. ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	Да Да Да Да		
5.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	Да Да Да	Нет	max-4
6.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Создание новых элементов развивающей среды в детском доме. ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	Да Да	Нет	max-4
				25

3.2.Критерии материального стимулирования воспитателей

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение позитивной динамики качества воспитания и образования. Положительная динамика уровня воспитанности, успеваемости (достижений) воспитанников группы: ✓ Результативность работы по профилактике правонарушений (отсутствие воспитанников, нарушивших правила внутреннего распорядка, совершивших правонарушение, самовольный уход из детского дома и т.д.) ✓ Результативность работы с образовательными учреждениями (отсутствие воспитанников уклоняющихся от обучения.) ✓ Результаты публичных выступлений воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. Доля воспитанников – победителей и призёров конкурсов детского творчества на различных уровнях: на районном	да	нет нет	max-4

	уровне; Окружном уровне; Всероссийском, Международном уровне.			
2.	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Доля воспитанников, занятых в системе дополнительного образования на отчетный период ✓ Эффективная организация самоуправления в группе ✓ Количество районных социальных акций, проектов, мероприятий, развивающих гражданско-патриотические качества в которых приняли участие воспитанники ✓ Результативность работы с выпускниками (кол-во трудоустроенных, проведенных актов обследований, оказание различной помощи) ✓ Сотрудничество с различными учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями и спонсорами; шефская работа	да да да да да		max-4
3.	Применение в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий ✓ Систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время воспитательного процесса ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима при уборке групповых помещений	да	нет нет нет	max-3
4.	Развитие профессиональных компетенций педагогического работника: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий), мастер-классов ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да		max-3
5.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в	да да да да	нет	max-3

	административных актах			
6.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Создание новых элементов развивающей среды: укомплектование кабинета/группы, дидактическими материалами, озеленения, улучшение интерьера группы, учреждения). ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да	нет	max-3
				20

3.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие положительной динамики творческого развития воспитанников. ✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне ✓ Работа с детьми группы риска по поведению ✓ Отсутствие воспитанников уклоняющихся от обучения.	Да да	нет	max-3
2	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Наличие аналитической и диагностической работы. Наличие анализа результатов образовательной деятельности и динамики развития обучающихся, детского коллектива и их социализации ✓ Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями ✓ Наличие профориентационной работы с воспитанниками	Да Да Да		max-3
3	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды в процессе коррекционно-развивающей работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время занятий ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил	да	Нет Нет Нет	max-3

	санэпидрежима			
4	Развитие профессиональных компетенций педагогического работника: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий), мастер-классов ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да		max-3
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Обновление предметно-развивающей среды, оформление кабинета. ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да да да да да да	Нет нет	max-3
				15

3.4. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие положительной динамики художественно-эстетического, музыкального развития воспитанников.	Да		

	✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне ✓ Работа с детьми группы риска по поведению ✓ Отсутствие воспитанников уклоняющихся от обучения.	Да	нет	
2	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Наличие аналитической и диагностической работы. ✓ Сотрудничество с организациями культуры и другими организациями. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для воспитанников с учреждениями культуры, привлечение внешних специалистов к образовательной и воспитательной деятельности с воспитанниками ✓ Активность воспитанников, участие в праздниках, концертах, смотрах.	Да Да Да		max-3
3.	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды в процессе коррекционно-развивающей работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время занятий ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима	да	Нет Нет Нет	max-3
4	Развитие профессиональных компетенций педагогического работника: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий) ✓ Проведение выездных концертов ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Наличие авторской программы художественно-эстетического развития. Наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня	да да да да да да да да		max-3

	✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да		
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Обновление предметно-развивающей среды, оформление кабинета. ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да да да да да	Нет Нет	max-3 15

3.5. Критерии материального стимулирования инструктора по труду

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие положительной динамики уровня воспитанности, сформированности трудовых навыков у воспитанников ✓ Наличие призеров и победителей конкурсов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне ✓ Работа с детьми группы риска по поведению ✓ Отсутствие воспитанников уклоняющихся от обучения.	Да Да Да Да Да	нет	max-3
2	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Активность воспитанников. Посещаемость воспитанниками воспитательных, трудовых мероприятий по линии инструктора ✓ Наличие аналитической и диагностической работы. (Наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения социально значимых знаний умений и	Да Да		max-3

	навыков, уровня развития способностей. Трудовой и профессиональной направленности. Дифференцированный подход к организации различного вида трудовой деятельности) ✓ Высокая эффективность профориентационной работы, организация экскурсий, встреч с представителями разнообразных профессий	Да		
3	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды в процессе коррекционно-развивающей работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время занятий ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима	Да	Нет Нет Нет	max-3
4	Развитие профессиональных компетенций педагогического работника: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий) ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да		max-3
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Обновление предметно-развивающей среды, оформление кабинета.	да да да да да	Нет	max-3

	✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да	нет	
				15

3.6. Критерии материального стимулирования инструктора по физкультуре

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие положительной динамики физического развития детей ✓ Положительная динамика показателей развития детей (сокращение разницы между биологическим и паспортным возрастом). Снижение заболеваемости ✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований. - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		max-3
2	Развитие социальных критериев воспитанников: ✓ Работа с детьми группы риска по поведению ✓ Отсутствие воспитанников уклоняющихся от занятий. ✓ Организация спортивно-оздоровительной работы в детском доме (спортивные праздники, состязания и др.). Организация закаливания детей (на занятиях и в группах), утренней зарядки (работа с физорганами групп). ✓ Обеспечение контроля за состоянием здоровья и физическим развитием детей в течение всего периода их воспитания в детском доме. Принятие мер по физической реабилитации воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья. ✓ Сотрудничество с организациями культуры и спорта, другими организациями. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для воспитанников с учреждениями культуры, спорта привлечение внешних специалистов к образовательной и воспитательной деятельности с воспитанниками	Да	нет	max-3
3.	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта в детском доме (способствование разрешению и профилактике конфликтных ситуаций и пр.). ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время занятий ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без	Да	Нет	max-3

	пристрастия, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санитарного режима		Нет Нет	
4	Развитие профессиональных компетенций педагогического работника: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий) ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Наличие авторской программы физического развития. Наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да да		max-3
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Контроль за эксплуатацией спортивных сооружений и оборудования. ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да да да да да да	Нет нет	max-3
				15

3.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1	Наличие положительной динамики развития воспитанников. ✓ Наличие системы работы с детьми «группы риска». Наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива. Выявление и работа по снижению количества воспитанников, относящихся к группе риска ✓ Продуктивное взаимодействие. Сотрудничество с педагогами организации по оптимизации воспитательно-образовательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психологического здоровья. Включая групповую и индивидуальную работу ✓ Наличие программы психологического сопровождения. Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанников, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин ✓ Наличие коррекционно-развивающей работы в организации, включающей до 80% воспитанников. Активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности ✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии	Да		max-3
2.	Участие в системе мониторинга ОО: ✓ Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в организации. ✓ Углубленное психолого-педагогическое изучение воспитанников на протяжении всего периода нахождения их в детском доме, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации ✓ Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства, формирование основ психологической культуры	Да	да	max-3

3.	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды в процессе коррекционно-развивающей работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима при уборке групповых помещений	да	Нет Нет Нет	max-3
4.	Развитие профессиональных компетенций педагога-психолога: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий), мастер-классов, тренингов ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да		max-3
5.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Создание новых элементов коррекционно-развивающей среды: укомплектование кабинета, дидактическими материалами, озеленение, улучшение интерьера кабинета, организации). ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да да	нет	max-3
				15

3.8. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда.

№	Критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1	Наличие положительной динамики речевого развития воспитанников. ✓ Положительная динамика показателей развития детей по сравнению с началом учебного года (по данным мониторинга). ✓ Наличие системы работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья ✓ Продуктивное взаимодействие. Сотрудничество с воспитателями и педагогами организации по оптимизации воспитательно-образовательного процесса, направленное на создание условий для полноценного развития воспитанников, включая групповую и индивидуальную работу ✓ Наличие программы педагогического сопровождения, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, по развитию речи воспитанников в воспитательном процессе. ✓ Выполнение коррекционно-развивающих программ. Наличие авторской реализуемой эффективной программы. Наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов. ✓ Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии	Да Да Да Да Да Да		max-3
2	Участие в системе мониторинга ОО: ✓ Наличие системы и анализ результатов диагностической работы учителя-логопеда в организации. ✓ Углубленное изучение речевого развития воспитанников на протяжении всего периода нахождения их в детском доме, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации воспитанников	Да Да		max-3
3.	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды в процессе коррекционно-развивающей работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил		Нет Нет Нет	max-3

	санэпидрежима при уборке групповых помещений		Нет	
4	Развитие профессиональных компетенций педагога-психолога: ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (прохождение курсовой подготовки, аттестация) ✓ Проведение открытых занятий (мероприятий) ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Инициативность во внедрении инноваций, разработка новых программ, проектов, др. продуктов. ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации	да да да да да да да		max-3
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Создание новых элементов коррекционно-развивающей среды: укомплектование кабинета, дидактическими материалами, озеленение, улучшение интерьера кабинета, организации). ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да да да да	Нет нет	max-3
				15

3.9. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Организация условий для социально-значимой деятельности детей. ✓ Эффективная работа с воспитанниками «группы риска»,			max-3

	✓ Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, размещение информации на сайте организации. участие в создании буклетов по профилактической работе, печати.	да		
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Обновление предметно-развивающей среды, оформление кабинета. ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	Да да да да да	Нет нет	max-3 15

3.10. Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Организация условий для формирования у воспитанников читательской культуры и навыков независимого библиотечного пользователя. ✓ Высокий уровень проведения мероприятий, разнообразные эффективные формы работы с читателями, выполнение контрольных показателей (читатели, книговыдача, посещения. Своевременное качественное оформление документации (план работы, рабочие программы, дневник работы библиотеки, отчёты). ✓ Привлечение воспитанников к подготовке и проведению мероприятий библиотеки, наличие читательского актива библиотеки. ✓ Оказание помощи воспитанникам в самоподготовке, формирование общеучебных навыков (подготовка рефератов, конспектов и др.)	Да Да да	max-2
2	Интенсивность труда: ✓ реализация новых программ и проектов, внедрение новых	Да	max-2

	информационных и педагогических технологий. ✓ Широкие возрастные границы воспитанников, с которыми осуществляется работа в библиотеке (дошкольники и школьники). ✓ Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, музыкальный руководитель и др.).	да		
3	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта, организация здоровьесберегающей среды ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима	да	Нет Нет нет	max-2
4	Развитие профессиональных компетенций : ✓ Участие в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности ✓ Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода ✓ Участие в консилиумах, семинарах. Педагогических советах,. ✓ Участие в подготовке и проведении различных мероприятий детского дома ✓ Участие, победы в профессиональных конкурсах различного уровня ✓ Наличие публикаций по распространению опыта, размещение информации на сайте организации.	Да Да Да Да Да да		max-2
5	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины и сохранение (развитие) материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Обновление предметно-развивающей среды (выставок, тематических стендов и др.). ✓ Создание в библиотеке комфортной среды, доброжелательной к чтению. Способствование обстановке эмоционального комфорта в детском доме (отсутствие конфликтов и пр.) ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	Да Да Да Да да	Нет нет	max-2

			10
--	--	--	----

3.11.Критерии материального стимулирования медицинского персонала

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Работа по укреплению здоровья воспитанников: ✓ наблюдение за физическим развитием и состоянием здоровья детей ✓ проведение регулярных осмотров воспитанников ✓ Своевременное выявление детей, нуждающихся в специальном исследовании или лечении. ✓ Организация работы по физ.воспитанию и закаливанию организма детей и по проведению массовых оздоровительных мероприятий. ✓ Осуществление контроля за гигиеническим режимом организации(своевременная и достаточная уборка, проветривание, организация питания и др.), выполнением режима дня (занятия, прогулки и т.д.) ✓ Осуществление надзора за санитарным состоянием всех помещений детского дома, особенно пищеблока, продуктовых кладовых, туалетов. ✓ Участие в составлении меню и контроль за качеством приготовления пищи.	Да		max-2
2	Интенсивность труда: ✓ реализация новых оздоровительных программ и проектов, внедрение новых информационных технологий. ✓ Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, учитель-логопед и др.).	Да		max-2
3	Применение здоровьесберегающих технологий ✓ Создание обстановки эмоционального комфорта. ✓ Отсутствие травматизма воспитанников во время проведения медицинских процедур ✓ Отсутствие случаев оставления воспитанников без присмотра, создание ситуаций опасных для жизни ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима	Да	Нет нет нет	max-2
4	Формирование и развитие личной профессиональной			max-2

	дисциплины: ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Соблюдение правил корпоративной культуры ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности. ✓ Работа по замещению. ✓ отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	Да Да да да	нет	
5	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Создание новых элементов развивающей среды: укомплектование медицинских кабинетов, озеленение, улучшение интерьера организации). ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества ✓ Привлечение внебюджетных средств, спонсоров	да да	нет	Max-2
				10

3.12. Критерии материального стимулирования уборщика производственных и служебных помещений

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима при уборке групповых помещений ✓ Исполнение графиков генеральной уборки ✓ Организация питания воспитанников согласно инструкциям ✓ Отсутствие травматизма воспитанников	да да	Нет нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да да да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов			max-3

	✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера группы, учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да		
		да	нет	
				10

3.13. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима при уборке групповых помещений ✓ Исполнение графиков генеральной уборки ✓ Организация питания воспитанников согласно инструкциям ✓ Отсутствие травматизма воспитанников	да да	нет нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Эффективность взаимодействия с воспитателем	да да да да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера группы, учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3
				10

3.14. Критерии материального стимулирования технического персонала

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима при уборке групповых помещений ✓ Соблюдение графиков работы	да	нет	max-4

	✓ Отсутствие травматизма воспитанников		нет	
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Высокий уровень исполнительности, ответственности. ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да да да да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера группы, учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3
				10

3.15. Критерии материального стимулирования сторожа

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима ✓ Соблюдение графиков работы ✓ Отсутствие травматизма воспитанников	да	нет нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да да да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера группы, учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3

4.				10
----	--	--	--	----

3.16. Критерии материального стимулирования работников бухгалтерии

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Эффективная организация финансово-хозяйственной деятельности организации ✓ Своевременное оформление в установленном порядке документов. ✓ Своевременное и качественное предоставление отчетности. ✓ Своевременное заключение договоров с поставщиками по контрактам ✓ Своевременная оплата счетов и закрытие контрактов и договоров. ✓ Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и органов.	да да да да	нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да Да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера группы, учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3
				10

3.17. Критерии материального стимулирования рабочего по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима ✓ Соблюдение графиков работы ✓ Своевременное подготовка постельного белья и полотенец для замены. ✓ Участие в стирке крупных вещей воспитанников, штор, спецодежды и т.д..	да да да	нет	max-4

2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да да да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3
				10

3.18. Критерии материального стимулирования работников кухни

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарного режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями: ✓ правильное использование и содержание технологического оборудования; ✓ соблюдение личной санитарной гигиены; ✓ использование тары в соответствии с маркировкой; ✓ соблюдение соседства продуктов; ✓ своевременная уборка и дезинфекция рабочих мест. ✓ Своевременное получение со склада продуктов ✓ Соблюдение правильной технологии приготовления всех блюд. ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил санэпидрежима ✓ Соблюдение графиков работы	да да да да да да да	нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах	да да да да	Нет	max-3

3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Создание новых элементов развивающей среды: озеленение, улучшение интерьера учреждения, прилегающей территории детского дома ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	да да	нет	max-3
				10

3.19. Критерии материального стимулирования работников котельной

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение требований инспектирующих организаций «Газпром». «Ростехнадзор» ✓ Отсутствие замечаний при соблюдении норм и правил промышленной безопасности правильное использование и содержание технологического оборудования; ✓ Соблюдение графиков работы ✓ Отсутствие травматизма	Да	Нет нет	max-4
2.	Формирование и развитие личной профессиональной дисциплины: ✓ Работа по замещению. ✓ Работа без больничных листов. ✓ Работа за рамками нормативного времени, повышенный объем выполняемой работы. ✓ Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности ✓ Отсутствие обоснованных жалоб воспитанников о нарушении их прав, нашедшие отражение в административных актах ✓ Своевременное прохождение аттестации по профессии ✓ Подготовка к отопительному сезону	Да Да Да Да Да да	нет	max-3
3.	Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов ✓ Соблюдение инструкций по эксплуатации оборудования, требований техники безопасности ✓ Содержание территории котельной в порядке (уборка от мусора, выкашивание травы) ✓ Своевременное и качественное выполнение ППР ✓ Отсутствие нарушений норм техники безопасности, сохранность имущества	Да Да да	нет	max-3
				10

4.Порядок начисления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и

объема работ, выполняемых им.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом профсоюзной организации.

4.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

4.4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа профсоюзной организации.

4.5. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

4.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

4.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

4.8. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

4.10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

4.11. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

4.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период

установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4.13. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труд, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Педагогическими работниками в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	10
2. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
3. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
4. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	

Педагогическим работникам	до 25
5. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Педагогическим работникам	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
6. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение	
Педагогическим работникам	50
7. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	до 20
8. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
9. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству:	
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) общеобразовательных учреждения с наличием интерната и учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение	до 15
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) профессиональных образовательных учреждения при отсутствии бухгалтера по подсобному сельскому хозяйству	до 15
10. За ведение библиотечной работы:	
11. За заведование хозяйством:	

Директорам или другим работникам при отсутствии в штате учреждения должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в общеобразовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы в очно-заочной форме, интернатах при общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями "специальная музыкальная школа" и "художественная школа", в интернатах при профессиональных образовательных организациях в сфере искусства	до 10
12. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных учреждениях:	
Помощникам воспитателей	30
13. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
14. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
15. Работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15

16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в общеобразовательных учреждениях Нижегородской области (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", специальные учебно-воспитательные общеобразовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в общеобразовательных учреждениях Нижегородской области (включая общеобразовательные учреждения с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные учреждения, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные учреждения, реализующие адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", специальные учебно-воспитательные общеобразовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением), за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и воспитателей общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", специальных учебно-воспитательных общеобразовательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в общеобразовательных учреждениях Нижегородской области (включая общеобразовательные учреждения с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со

специальным наименованием "санаторная", специальные учебно-воспитательные общеобразовательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением), а также общеобразовательных учреждениях с наличием интерната, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии актами Правительства Нижегородской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, 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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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.

2. Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1.	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, кроме учреждений высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели,

	учреждениях для взрослых	старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные учреждения со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы

	(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, учреждения, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и учреждений, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и учреждения по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских учреждениях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в учреждениях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждения (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных учреждения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждения;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждения (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям учреждения дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждениях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательном учреждении высшего образования или профессиональном образовательном учреждении (педагогическое образование).

Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, 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.

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.

Кроме того, 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГКООУ «ПАВЛОВСКИЙ САНАТОРНЫЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»
ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ
ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
с 1 января 2015 года

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы), рублей
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культурорганизатор)		7903
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник- конструктор и другие)		8850
3.	ПКГ "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
ГКООУ «Павловский санаторный детский дом»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГКООУ «ПАВЛОВСКИЙ САНАТОРНЫЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»
ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
с 1 января 2015 года**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышаю щий коэффицие нт по профессии	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы), рублей	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы)*, рублей	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы)**, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":				
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418	6231	6106
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960	6854	6717
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231	7166	7022
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	6339	7290	7144
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718	7726	7571
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":				
2.1.	1 квалификационный уровень		6190	7119	6976
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842	7868	7709

2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно- профилактических учреждения)		6979	8026	7863
3.	ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":				
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		7261	8349	8181

Примечание:

* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных учреждениях и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных учреждениях с наличием в наименовании слов "начальная школа-детский сад";

** Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных учреждения дополнительного образования Нижегородской области.