

Утверждено:

Директор ГБУ НАО для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей, «ЦССУ «Наш дом»

Ж.Ж. Федосеева
« 30 » декабря 2021 года

Согласовано:

Председатель
Совета трудового коллектива

Г. В. Вокуева
« 30 » декабря 2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
в государственном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Центр содействия семейному устройству «Наш дом»»**

г. Нарьян-Мар, 2021

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее - постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.), Приказом Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа от 10.10.2016 г. № 107 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере социального обслуживания населения, подведомственных Департаменту здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа» (в ред. приказов Департамента ЗТ и СЗН Ненецкого автономного округа от 05.12.2016 № 128, от 29.12.2016 № 143, от 02.06.2017 № 44, от 07.06.2018 № 29, от 28.10.2019 № 52, от 24.12.2019 №70) и определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр содействия семейному устройству «Наш дом»», (далее ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом», Учреждение).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- требования к структуре фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» устанавливается с учетом:

1) Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых вопросах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р,

отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы;

2) письма Минобрнауки Российской Федерации № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 № 96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»;

3) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

4) единого квалификационного справочник должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

5) государственных гарантий по оплате труда;

6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников;

8) приказа Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа от 10.10.2016 № 107 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере социального обслуживания населения, подведомственных Департаменту здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа».

1.5. Положение об оплате труда устанавливает систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также мнения Совета Учреждения.

1.6. Положение об оплате труда утверждается директором ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и распространяется на всех работников ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом».

1.7. Штатное расписание ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» утверждается директором по согласованию с Департаментом здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа (далее – Департамент) предельной численности работников учреждения, и включает в себя все должности.

1.8. Перечень должностей по категориям работников для формирования штатного расписания определен Приложением 1 к настоящему Положению.

1.9. При отнесении должностей персонала Учреждения учитываются следующие принципы:

к административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

к вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.10. Квалификационные характеристики должностей работников могут определяться как в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, так и в соответствии с профессиональными стандартами.

1.11. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, формируется за счет всех источников финансирования и предельными размерами не ограничивается.

Условия и размер оплаты труда работников закрепляются в трудовом договоре, заключенном между ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» и работником.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Должностные оклады руководителя и работников Учреждения ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа производится в соответствии с законом Ненецкого автономного округа об окружном бюджете на соответствующий год.

1.14. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, то работодателем осуществляется доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и месячной заработной платой работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Глава II.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Окладом (должностным окладом) является фиксированная оплата труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

устанавливается работнику ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 г. № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских работников, работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с Приложениями №№ 1,2,3,5 к приказу Департамента от 10.10.2016 № 107 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере социального обслуживании населения, подведомственных Департаменту здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа».

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.03.08 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

2.7. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не допускается установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда.

2.8. Размеры окладов по должностям, отнесенным к первому квалификационному уровню последующей профессиональной квалификационной

группы, должны быть больше размеров окладов по должностям, отнесенным к последнему квалификационному уровню предыдущей профессиональной квалификационной группы.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Глава III. ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда, утверждаемой приказом Департамента.

3.2. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не может превышать 40 процентов от фонда оплаты труда по учреждению.

3.3. В структуре фонда оплаты труда ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 55-60 процентов заработной платы должно направляться на выплаты по должностным окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10-15 процентов структуры заработной платы выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» должен обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников бюджетных учреждений, установленных приказом Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа от 10.10.2016 № 107 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере социального обслуживания населения, подведомственных Департаменту здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа».

3.4. Объем фонда оплаты труда работников учреждения не уменьшается по результатам проведения оптимизации штатной численности работников учреждения, если не был сокращен объем государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) государственным бюджетным учреждением. В этом случае средства, высвобожденные по результатам проведения оптимизации штатной численности работников учреждения, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Глава IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются для работников учреждения в соответствии с

трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.и настоящим Положением.

Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и месячной заработной платой работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

(абзац введен постановлением администрации НАО от 16.02.2018 N 27-п)

4.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) производятся работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата за работу в государственном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

2) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе: совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни; разделение смены на части.

4.4. Доплата за работу в государственном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), Письма Минобрнауки Российской Федерации № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 № 96).

4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового Кодекса Российской Федерации, законами Ненецкого автономного округа.

Размеры районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа и составляют: 80% - районный коэффициент (Закон Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа») и 80% - климатические надбавки (Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» (далее – Приказ Минтруда № 2).

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации за стаж работы в районах Крайнего Севера:

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, если они прожили в указанных районах не менее пяти лет (Закон Ненецкого автономного округа от 6 января 2005 года № 551-ОЗ «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета» (далее – Закон НАО № 551-ОЗ);

- для впервые зарабатывающих процентную надбавку следующие условия – в размере 10 процентов заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки – 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов заработка, но не выше 320 рублей в месяц (Приказ Минтруда РСФСР № 2 от 22.11.1990 г.).

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в следующих размерах:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер конкретной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом установленных работнику оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, кроме работников, которые имеют отпуск за ненормированный рабочий день (приложение 3 к настоящему Положению).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом установленных работнику оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения, которым с их согласия вводится **рабочий день с разделением смены на части** (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается доплата в размере 30 процентов оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых выплат компенсационного характера и условия их начисления.

4.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также настоящим Положением.

Глава V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются работнику Учреждения настоящим положением в пределах фонда оплаты труда и с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемыми Учреждением, и закрепляются в положении об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель Совета Учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом Учреждения, а также показателями эффективности ее деятельности.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

5.3. К обязательным (ежемесячным) выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за стаж работы

выплаты за стаж педагогической работы

выплаты за наличие учёных степеней, почетных званий

выплаты за высокое профессиональное мастерство (категории, классность).

5.4. К выплатам рекомендуемого характера относятся следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

выплаты за качество выполняемых работ

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год

премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе.

5.5. Выплаты за стаж работы устанавливаются в соответствии с Законом Ненецкого автономного округа и иными нормативно правовыми актами Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

Основным документом для установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, является трудовая книжка.

Надбавка за стаж работы начисляется с момента возникновения права на ее получение и выплачивается ежемесячно с заработной платой по основному месту работы.

Размер выплаты стимулирующей надбавки за стаж работы осуществляется согласно Приложению 4 настоящего положения.

Выплаты за стаж работы осуществляются по основному месту работы (по внутреннему совместительству выплата не производится) пропорционально фактически отработанному времени, в зависимости от достижения установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ), определенных в соответствии с нормативно правовыми актами Департамента.

5.6. Выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации, устанавливаются выплаты (персональные надбавки) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на срок не более трех лет.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а окончившим профессиональную организацию или организацию высшего образования с отличием – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

К молодым специалистам в целях установления указанной выплаты относятся выпускники до 30 лет, имеющие высшее или среднее медицинское, или педагогическое образование и впервые приступившие к работе по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию.

Указанные выплаты устанавливаются по основному месту работы сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации;

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;

молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетной организации новой системы оплаты труда,

предусмотренной настоящим Положением, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.

5.7. Выплаты работникам за наличие ученой степени, соответствующей профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности устанавливаются в следующих размерах:

кандидат наук – в размере двух тысяч рублей;

доктор наук – в размере трех тысяч рублей.

Выплаты работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, соответствующее направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, устанавливается в размере пяти тысяч рублей.

Лицам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в государственном учреждении, устанавливается выплата за одну ученую степень. Лицам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается выплата за одно почетное звание.

Выплаты за наличие ученых степеней, почетных званий производятся в абсолютном значении без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты за наличие почетного звания устанавливается педагогическим работникам, которым присвоено почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования».

5.8. Квалификационная категория, классность учитывается при работе работника по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплаты за высокое профессиональное мастерство (категории, классность) устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

г) при наличии у водителей автомобиля квалификации второго класса – 10 процентов;

д) при наличии у водителей автомобиля квалификации первого класса – 20 процентов.

5.9. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ осуществляются пропорционально фактически отработанному времени, в зависимости от достижения установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ), определенных в соответствии с нормативными правовыми актами Департамента.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Критериями определения выплаты является достижение обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Минимальный размер выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В случае заключения с работником трудового договора на срок менее одного месяца надбавка за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается и выплачивается работнику по истечении срока действия трудового договора.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный период (в пределах финансового года) приказом по учреждению.

При установлении выплат учитываются:

повышенная по сравнению с другими периодами работы напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных плановых мероприятий, внеплановых мероприятий, выполнение поручений в кратчайшие сроки и т.п.);

сложность;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие результаты работы;

перевыполнение плановых показателей работы (при их наличии) в соответствующем периоде работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

достижение более значительных результатов по сравнению с предшествующими периодами работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных долгосрочных и ведомственных целевых программ;

внедрение новых форм и передовых методов работы.

Размер надбавки определяется работодателем (представителем работодателя) и не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада).

Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ может быть снижен или не начисляться полностью за:

недостижение целевых показателей государственного задания;

нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (невыполнение должностной инструкции, изменение графика работы без уведомления администрации, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, несвоевременное и некачественное предоставление информационного материала, отчетов и другой документации);

нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, несчастный случай с ребенком, вызвавший необходимость содержания его в Учреждении или в лечебном учреждении;

выявление нарушений в организации учебно-воспитательной деятельности по итогам учредительного контроля, внутриучрежденческого контроля, служебного расследования;

обоснованные жалобы сотрудников и родителей (законных представителей) воспитанников.

ухудшение качества оказываемой услуги;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;

не выполнение санитарно-эпидемиологического режима (карантинных

мероприятий, режима дня группы и т.д.);

необеспечение сохранности имущества;

нарушение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности.

Выплата за качество выполняемых работ не начисляется полностью:

при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

при применении административного взыскания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

Показатели эффективности деятельности установлены Порядком оценки деятельности работников Учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению).

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника по основному месту работы.

5.10. Премияльная выплата по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев и год) устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период времени.

Основанием начисления премияльных выплат служат экономические показатели в целом по Учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

Система факторов, служащих основанием для назначения премияльных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

Условия назначения премияльных выплат должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Премияльная выплата по итогам работы начисляется в процентном отношении пропорционально отработанному времени или в абсолютном значении.

5.11. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ осуществляются по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда в отношении руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных непосредственно директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, по представлению заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.12. Работникам учреждения предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе (далее - единовременная премия за стаж работы) в размере пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно работникам учреждения, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

Работникам учреждения, получившим единовременное выходное пособие в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется.

Глава VI.

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

6.3. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать кратности от одного до шести.

6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

6.5. Руководитель учреждения может иметь не более трех заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создано

Учреждение.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения по согласованию с Департаментом.

6.7. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с пунктом 1 Перечня видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденного постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

6.8. Государственные органы власти устанавливают для руководителей подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом выполнения установленных показателей эффективности деятельности учреждения.

(в ред. [постановления](#) администрации НАО от 09.11.2016 N 355-п)

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя учреждения по решению государственного органа власти может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета индексации размера заработной платы в соответствии с законом Ненецкого автономного округа.

(в ред. [постановления](#) администрации НАО от 09.11.2016 N 355-п)

Руководителям бюджетных учреждений за организацию деятельности, приносящей доход, может выплачиваться премия в размерах, установленных Примерными положениями для бюджетных и автономных учреждений, но не более 5 должностных окладов в год (за счет средств от приносящей доход деятельности) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

(в ред. [постановления](#) администрации НАО от 14.08.2017 N 261-п)

Руководителям учреждений устанавливаются надбавки к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения в размерах, определенных в Положениях для казенных учреждений, Примерных положениях для бюджетных и автономных учреждений.

6.9. Руководителю учреждения предоставляется единовременная премия за стаж работы в размере пяти должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно руководителю учреждения, имеющему трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

Руководителю учреждения, получившему единовременное выходное пособие

в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется.

6.10. Другие виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

6.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем с учетом выполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения предоставляется единовременная премия за стаж работы в размере пяти должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет - в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемым за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, получившим единовременное выходное пособие в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется.

6.13. Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам не устанавливаются и не выплачиваются.

6.14. Руководителю учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру за наличие ученой степени и (или) почетного звания Российской Федерации соответствующей профилю деятельности учреждения, либо профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности устанавливаются ежемесячные выплаты в соответствии с пунктом 5.8 настоящего Положения.

Глава VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Работникам учреждения, включая руководителя один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата материальной помощи в первый год работы в учреждении осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

7.2. Работникам может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в связи со значимыми событиями в его жизни:

- рождение ребенка – не более 5 000 рублей;
- заключение брака – не более 5 000 рублей;
- юбилейная дата (начиная с 50 лет каждые 5 лет) – не более 5 000 рублей;
- тяжелая болезнь работника – не более 5 000 рублей;
- смерть близкого родственника (родители, дети, муж (жена), родные братья и сестры) – не более 25 000 рублей;
- смерть работника – не более 50 000 рублей;
- иные непредвиденные обстоятельства.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом» на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь, предусмотренную настоящим пунктом, не осуществляется.

7.3. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслугу лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при установлении или присвоения квалификационной категории, классности – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и наук Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

7.4. Учет рабочего времени работников может производиться по одной из двух предусмотренных законом схем в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации: поденный учет или суммированный учет рабочего времени.

7.5. Начисление заработной платы производится за первую половину месяца без учета внутреннего совместительства и стимулирующих надбавок (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты за выполнение

особо важных и сложных работ) за фактически отработанное время.

7.6. Выплата заработной платы производится:

- за первую половину - не позднее 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину - не позднее 10 числа следующего месяца

7.7. При приеме работника на работу до 15-го числа календарного месяца, за первый месяц выдача заработной платы за фактически отработанное время в первой половине месяца производится дважды: 10 числа вместе с оплатой труда других работников за вторую половину прошлого месяца и 25 числа текущего месяца.

Глава VIII.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа руководителя учреждения (по согласованию с представительным органом работников) либо с даты, указанной в приказе. Редакция положения действует до внесения в него изменений, либо до его признания утратившим силу приказом руководителя учреждения.

8.2 Ответственность за правильность осуществления расчетов и начислений возлагается на главного бухгалтера. Контроль за исполнением настоящего положения осуществляет руководитель учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу:

- директор
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе
- главный бухгалтер
- ведущий бухгалтер
- бухгалтер
- экономист II категории
- юрисконсульт II категории
- юрисконсульт
- документовед II категории
- специалист по кадрам
- специалист по охране труда
- системный администратор
- заведующий хозяйством
- шеф-повар
- дворник
- сторож
- уборщик служебных помещений
- кладовщик
- кастелянша
- кухонный работник
- оператор стиральных машин
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий
- швея
- повар 3 разряда
- водитель автомобиля

Перечень должностей, относимых к основному персоналу:

- инструктор по труду
- педагог-организатор
- педагог-психолог
- старший воспитатель
- воспитатель
- методист
- тьютор
- главный эксперт
- ведущий эксперт
- младший воспитатель
- специалист по социальной работе
- заведующим медицинским подразделением - врач-педиатр
- медицинская сестра
- фельдшер

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов (ставок), рублей с 01.01.2022г.
Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием		
1-й квалификационный уровень	Заведующий медицинским подразделением - врач педиатр	17 338,88
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 294,96
4-й квалификационный уровень	Фельдшер	10 836,80

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 452,70
Должности педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду	13 112,53
2-й квалификационный уровень	Педагог-организатор	14 087,84
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	15 063,15
4-й квалификационный уровень	Тьютор, старший воспитатель	16 680,00
Общепромышленные должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 579,73
3-й квалификационный уровень	Шеф-повар	10 143,24
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, юристконсульт,	10 706,76

	системный администратор, документовед, специалист по кадрам (без категорий)	
2-й квалификационный уровень	Экономист II категории, юрисконсульт II категории, документовед II категории,	11 270,27
4-й квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий эксперт	12 960,81
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		
1-й квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	12 960,81
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, кухонный работник, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, швея	7 889,19
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Повар 3 разряда, водитель автомобиля	8 790,81
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
	Специалист по охране труда	10 706,76

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

1. В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера - надбавки за стаж работы, включаются периоды работы (службы):

- время работы в учреждениях, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, финансируемых (финансировавшихся) за счет средств окружного, областного и местных бюджетов, в органах государственной власти Ненецкого автономного округа, органах государственной власти Архангельской области, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, органах местного самоуправления Ненецкого автономного округа;

- время прохождения военной службы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем поступления на работу в учреждение, финансируемое за счет средств окружного или местного бюджета, не превысил 1 год, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общее продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, -независимо от продолжительного перерыва;

- время работы на выборных должностях в партийных органах (до 14 марта 1990 года) и профсоюзных органах;

- время работы в учреждениях, финансировавшихся за счет федерального бюджета и государственных внебюджетных фондов и переданных в собственность Ненецкого автономного округа в связи с передачей отдельных полномочий Российской Федерации органам государственной власти Ненецкого автономного округа.

- время работы в учреждениях, находившихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и переданных в ведение Ненецкого автономного округа.

Выплата стимулирующей надбавки за стаж работы в бюджетной сфере работникам, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, осуществляются в размере:

При стаже от 1 года до 5 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

При стаже от 5 лет до 10 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

При стаже от 10 лет до 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

При стаже свыше 15 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Выплата стимулирующей надбавки за стаж работы педагогическим работникам осуществляется с учетом фактической продолжительности

рабочего времени (ставки заработной платы), и особенностей включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников.

Основным документом для определения педагогического стажа является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о педагогическом стаже 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 педагогический стаж только за период совместной работы.

В стаж педагогической работы засчитываются:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 1 к Положению об оплате труда в ГБУ НАО для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр содействия семейному устройству «Наш дом»»;

2) время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации;

3) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования согласно пунктам 3-7 настоящего Порядка.

Педагогическим работникам в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

Педагогическим работникам в педагогический стаж засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1 пункта 3 настоящего Порядка;

2) время работы:

на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах)

профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах;

на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции (полиции) органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо вышеуказанных периодов засчитывается:

1) время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в бюджетной организации или по профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

2) время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка - воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных

организаций, домов ребенка, время работы на медицинских должностях-воспитателям ясельных групп;

3) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя - при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (по направлению подготовки «Образование и педагогика»).

В случае совпадения по времени периодов педагогической работы по основному месту работы и работы по совместительству, либо работы на условиях почасовой оплаты труда, в стаж педагогической работы засчитывается период выполнения педагогической работы по основному месту работы.

В случае, если работа по основному месту не подлежит включению в педагогический стаж, время педагогической работы в образовательных организациях, в медицинских организациях и организациях социальной защиты, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном и нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учетном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Выплата стимулирующей надбавки за стаж работы педагогическим работникам осуществляется в размере:

- при стаже от 1 года до 5 лет – 10 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже от 5 лет до 10 лет – 20 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже от 10 лет до 15 лет – 30 процентов от ставки заработной платы;
- при стаже свыше 15 лет – 40 процентов от ставки заработной платы.

Выплата стимулирующих надбавок за стаж работы педагогическим работникам осуществляется только по основному месту работы.

ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГБУ НАО «ЦССУ «НАШ ДОМ» НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Общие положения

1.1. Порядок оценки деятельности работников ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом»» устанавливает показатели эффективности деятельности и направлен на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результатов труда, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.2. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения, кроме руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

2. Условия установления стимулирующих выплат по результатам деятельности

2.1. Стимулирующие выплаты распределяются по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника.

2.2. Показатели эффективности оцениваются в процентном соотношении.

2.3. Руководитель Учреждения осуществляет оценку результатов профессиональной деятельности следующим работникам: старшему воспитателю, заведующему медицинским подразделением – врачу-педиатру, документоведу II категории, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда, системному администратору и юрисконсульту II категории.

2.4. Оценка результатов деятельности по утвержденным критериям иным работникам осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

2.5. Комиссия создается приказом руководителя Учреждения.

2.6. Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек.

2.7. В состав комиссии входят: директор, заместители директора, руководители структурных подразделений и представитель Совета Учреждения.

2.8. Комиссия дает оценку деятельности по утвержденным критериям и показателям эффективности каждому работнику, на основании представленных работником оценочных листов.

2.9. Стимулирующие выплаты по результатам показателей эффективности не начисляются в следующих случаях:

при применении дисциплинарного взыскания (выговор) в соответствующем периоде;

при применении административного взыскания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

3. Порядок оценки выполнения показателей эффективности

3.1. Работник Учреждения обязан не позднее 23 числа текущего месяца (если число выпадает на выходной или праздничный день, то сдается в последний рабочий день, предшествующий этой дате) предоставить руководителю структурного подразделения оценочный лист о выполнении показателей эффективности своей деятельности.

3.2. Руководитель структурного подразделения представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников на основании анализа оценочных листов, являющихся основанием для их стимулирования. Работник, не представивший в установленный срок лист самооценки, не подлежит стимулированию в установленный период.

3.3. Периодичность показателей и критерии эффективности – ежемесячные показатели.

3.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем Учреждения издается приказ не позднее 28 числа текущего месяца.

4. Показатели и критерии эффективности

4.1. Показатели и критерии эффективности административно-управленческого персонала (ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист II категории, юрисконсульт, юрисконсульт II категории, системный администратор)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
	отсутствие административных правонарушений в закупочной деятельности учреждения	до 25%
Уровень исполнительской дисциплины	уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации.	до 15%

Оперативность и увеличение объёма работ	Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства:	
	- качественное составление (оформление) первичных учетных документов	до 15%
	- успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление документов в краткие сроки	до 15%
	- обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств	до 10%
	- подбор необходимых документов для проведения внутреннего контроля	до 10%
	- материальная ответственность и качественное выполнение возложенных обязанностей за работу с денежными средствами	до 10%
Отсутствие жалоб и обращений сотрудников	- обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное её использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	до 10%
	выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников	
	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам	до 10%

4.2. Показатели и критерии эффективности административно-управленческого персонала
(главный эксперт, специалист по кадрам, документовед II категории, специалист по охране труда, заведующий хозяйством, шеф-повар)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Уровень исполнительской дисциплины	уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации.	до 15%
Оперативность и увеличение объёма работ	материальная ответственность и качественное выполнение возложенных обязанностей за: - работа с товарно-материальными ценностями	30%
	Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства:	до 15%
	- качественное составление (оформление) первичных учётных документов	
	- разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учётной, плановой, организационной, распорядительной)	до 15%

	- Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	до 10%
	- успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление	до 20%
	выполнение большого объема работ в связи с отсутствием работников	до 15 %
Отсутствие жалоб и обращений сотрудников	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по вопросам	до 10%

4.3. Показатели и критерии эффективности административно-управленческого персонала (ведущие эксперты)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	- отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Организация эффективной деятельности образованиями регионального уровня	- руководство образованиями регионального уровня (клуб, школа, курсы и др. в соответствии с программой) «Школа приемных родителей», клуб «Шаги в будущее», клуб приёмных родителей «Мы одна семья» и др. - руководство объединениями на уровне учреждения - проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы учреждения. -организация и реализация проектов с воспитанниками. - реализация программ дополнительного образования (кружки, секции, студии и т.д.). - реализация профилактических программ, эффективных практик, современных методик, направленных на профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. - участие в работе проектов, реализуемых совместно с социальными партнерами, не входящих в план работы специалиста. - создание эффективной и безопасной развивающей инфраструктуры; организация предметно-развивающей среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном зале в соответствии с программными требованиями и возрастными особенностями детей.	до 30%
Уровень исполнительской дисциплины	- уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления	до 15%

	отчётности, других сведений и информации.	
Участие в системе социальной работы вне Учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - выступления на совещании, семинаре, конференции городского/окружного уровня, всероссийского и международного уровня. - организация и чтение лекций на курсах повышения квалификации. - наставническая работа / стажировка специалистов с других ОО НАО / практика студентов. 	до 10%
Межведомственное взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе межведомственных координационных советов, комиссий с личным выступлением и (или) подготовкой информации - участие в рейдах по линии КДН, УВД; участие в следственных экспериментах, в допросе несовершеннолетних в вечернее время / в выходные и праздничные дни - участие в работе экспертных комиссий, групп. 	до 10%
Обобщение и распространение опыта работы	<ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых занятий, тренингов, мастер-классов и др. - выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и др. - наличие подтвержденных публикаций в изданиях различного уровня, в том числе интернет – публикации. - участие специалиста в профессиональных конкурсах, смотрах. - результативное участие специалиста в профессиональных конкурсах, смотрах. - подготовка и участие воспитанников в городских, окружных, всероссийских и международных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и т.п.). - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (СМИ, официальная группа в ВК, печатные издания) - наставническая работа, стажировка специалистов внутри учреждения. - участие специалиста в различных волонтерских движениях. 	до 20%
Оперативность и увеличение объема работ	<ul style="list-style-type: none"> - интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства: - качественное составление (оформление) первичных учётных документов 	до 15%
	<ul style="list-style-type: none"> - разработка, апробирование и содействие внедрению инновационных программ, проектов, техник и новых форм по постинтернатному сопровождению выпускников - положительная динамика индивидуального сопровождения выпускников при решении наиболее сложных вопросов защиты прав и законных интересов (социального обеспечения, 	до 30 %

	<p>решения жилищных проблем, получения образования, трудоустройства и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - результативность в решении сложных вопросов защиты прав и законных интересов воспитанников (решение жилищных вопросов, имущественных прав, определение социального статуса и др.) - проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы учреждения. - эффективная деятельность по семейному устройству воспитанников 	
	<p>выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников</p>	до 30%
	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из личных документов, справок по воспитанникам учреждения, службы постинтернатного сопровождения, службы замещающих семей 	до 10%
	<ul style="list-style-type: none"> - успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление документов в краткие сроки и обязательств 	до 10%
Оперативная работа по развитию учебно-методической базы	<ul style="list-style-type: none"> - непосредственное участие в разработке нормативно-правовых документов (положение, порядок, регламент и др.) учреждения / региональных / всероссийских уровней. - оформление выставок, стендов, газет, плакатов и др. и работа по восстановлению различной документации и документов 	5%

4.4. Показатели и критерии эффективности персонала по социальной работе (специалист по социальной работе, методист)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией 	до 25%
Уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетов, других сведений и информации. 	до 15%
Организация эффективной деятельности образованиями регионального уровня	<ul style="list-style-type: none"> - руководство образованиями регионального уровня (клуб, школа, курсы и др. в соответствии с программой) «Школа приемных родителей», клуб «Шаги в будущее», клуб приемных родителей «Мы одна семья» и др. - руководство объединениями на уровне учреждения (методическое объединение, 	до 30%

	<p>творческая группа, семейная группа, музей и др.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы учреждения. - организация и реализация проектов с воспитанниками. - реализация программ дополнительного образования (кружки, секции, студии и т.д.). - реализация профилактических программ, эффективных практик, современных методик, направленных на профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. - участие в работе проектов, реализуемых совместно с социальными партнерами, не входящих в план работы специалиста. - создание эффективной и безопасной развивающей инфраструктуры; организация предметно-развивающей среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном зале в соответствии с программными требованиями и возрастными особенностями детей. 	
Участие в системе социальной работы вне Учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - выступления на совещании, семинаре, конференции городского/окружного уровня, всероссийского и международного уровня. - организация и чтение лекций на курсах повышения квалификации. - наставническая работа / стажировка специалистов 	до 10%
Межведомственное взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе межведомственных координационных советов, комиссий с личным выступлением и (или) подготовкой информации - участие в рейдах по линии КДН, УВД; участие в следственных экспериментах, в допросе несовершеннолетних в вечернее время / в выходные и праздничные дни - участие в работе экспертных комиссий, групп. 	до 10%
Обобщение и распространение опыта работы	<ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых занятий, тренингов, мастер-классов и др. - выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и др. - наличие подтвержденных публикаций в изданиях различного уровня, в том числе интернет – публикации. - участие специалиста в профессиональных конкурсах, смотрах. - результативное участие специалиста в профессиональных конкурсах, смотрах. - подготовка и участие воспитанников в городских, окружных, всероссийских и международных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и т.п.). - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (СМИ, официальная группа в ВК, печатные издания) - наставническая работа, стажировка специалистов 	до 20%

	внутри учреждения. - участие специалиста в различных волонтерских движениях.	
Оперативность и увеличение объема работ	Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства: - качественное составление (оформление) первичных учетных документов	до 15 %
	- разработка и оформление документации по воспитанникам учреждения, службы постинтернатного сопровождения, службы замещающих семей	до 10 %
	выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников	до 10 %
	- подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из личных документов, справок по воспитанникам учреждения, службы постинтернатного сопровождения, службы замещающих семей	до 10%
	- успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление документов в краткие сроки и обязательств	до 10%
Оперативная работа по развитию учебно-методической базы	- непосредственное участие в разработке нормативно-правовых документов (положение, порядок, регламент и др.) учреждения / региональных / всероссийских уровней. - оформление выставок, стендов, газет, плакатов и др. и работа по восстановлению различной документации и документов.	5%

4.5. Показатели и критерии эффективности педагогического персонала (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, тьютор, инструктор по труду, педагог организатор)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	- отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Уровень исполнительской дисциплины	- уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетности, ежемесячных планов, других сведений и информации.	до 15%
Достижение значений показателей,	- реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, имеющих трудности в	до 5%

<p>характеризующих объем и качество государственных услуг, утвержденных в государственном задании за отчетный период</p>	<p>обучении, детей, имеющих проблемы со здоровьем, попавших в трудную жизненную ситуацию (при условии разработки и реализации индивидуального маршрута) развития</p>	
<p>Организация эффективной воспитательной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - руководство образованиями регионального уровня (клуб, школа, курсы и др. в соответствии с программой) - руководство объединениями на уровне учреждения (методическое объединение, творческая группа, семейная группа, музей и др.) - организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Наличие позитивной динамики в развитии воспитанников при освоении программы - проведение мониторинговых исследований с приложением аналитической справки за отчетный период, не входящих в план работы учреждения - организация и реализация образовательных проектов с воспитанниками - реализация программ дополнительного образования (кружки, секции, студии и т.д.) - реализация профилактических программ, эффективных практик, современных методик, направленных на профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних - участие в работе проектов, реализуемых совместно с социальными партнёрами, не входящего в план работы специалиста - создание эффективной и безопасной воспитательной (образовательной) инфраструктуры; организация предметно-развивающей среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном зале в соответствии с программными требованиями и возрастными особенностями детей 	<p>до 10%</p>
<p>Участие в системе педагогической работы вне Учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выступления на родительском собрании городского/окружного уровня - выступления на совещании, семинаре, конференции - организация и чтение лекций на курсах повышения квалификации - наставническая работа / стажировка специалистов 	<p>до 10%</p>
<p>Межведомственное взаимодействие</p>	<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе межведомственных координационных советов, комиссий с личным выступлением и (или) подготовкой информации - участие в рейдах по линии КДН, УВД; участие в следственных экспериментах, в допросе несовершеннолетних в вечернее время / в выходные и праздничные дни - участие в работе экспертных комиссий, групп (за исключением аттестации педагогов); жюри, олимпиад, конкурсов 	<p>до 10%</p>
<p>Обеспечение высоких результатов деятельности</p>	<p>Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых уроков/занятий, 	

	<p>тренингов, мастер-классов и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях и др. - наличие подтвержденных публикаций в изданиях различного уровня, в том числе интернет – публикации 	до 10%
	<ul style="list-style-type: none"> - результативная подготовка воспитанников к городским мероприятиям (конкурсам, соревнованиям и т.п.) - результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (СМИ, официальная группа в ВК, печатные издания) 	до 10 %
Обеспечение высокого качества воспитательно-образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий с личным участием (выступление) педагога / специалиста для: <ul style="list-style-type: none"> ✓ обучающихся/воспитанников ✓ родителей/законных представителей: родительские собрания, групповые консультации ✓ педагогических работников: семинары, педагогические чтения, конференции - реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одарённых детей - организация досуговой деятельности воспитанников (в выходные, праздничные, каникулярные дни) - использование разнообразных форм работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников - мероприятия по формированию навыков ЗОЖ (отказ от курения, употребления ПАВ) - высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений. Снижение количества воспитанников, состоящих на учёте в КДН - положительная динамика показателей развития и обучения воспитанников - результативное участие детей на конкурсах (на уровне учреждения, региональный, всероссийский уровень) - участие в культурных мероприятиях учреждения (в зависимости от сложности и от роли) - занятость воспитанников в спортивных секциях, кружках дополнительного образования и др. - наставничество (с конкретным ребёнком приобщение ко всем видам труда, привитие навыков, интересов) - ведение «книги жизни», портфолио, фото, грамот и т.д. воспитанников - отсутствие самовольных уходов из числа 	до 20%

	воспитанников за текущий период - положительная оценка деятельности педагога / специалиста (наличие грамот, благодарностей, благодарственных писем, положительных отзывов родителей, руководителей учреждений, педагогических сообществ; положительные результаты/ достижения в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках, фестивалях) - саморазвитие – КПК, семинары, вебинары (по поручению Учредителя или Учреждения)	
Оперативная работа по развитию учебно-методической базы	- непосредственное участие в разработке нормативно-правовых документов (положение, порядок, регламент и др.) учреждения / региональных / всероссийских уровней. - оформление выставок, стендов, газет, плакатов и др. и работа по восстановлению различной документации и документов.	до 5%
Увеличение объема работ	выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников	до 30 %

4.6. Показатели и критерии эффективности учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	- отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Организация эффективной воспитательной деятельности	- создание эффективной и безопасной воспитательной (образовательной) инфраструктуры; организация предметно-развивающей среды в группах в соответствии с возрастными особенностями детей - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (участие в открытых мероприятиях, днях открытых дверей, участие в конкурсах, выставках; помощь детям в подготовке к участию в конкурсах; исполнение ролей в утренниках и праздничных вечерах с участием детей) - участие в проведении режимных мероприятий, закалывающих процедур, воспитании культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания, участие в культурных мероприятиях учреждения	до 20%
Обеспечение высокого качества воспитательной деятельности	- соблюдение требований САНПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей (отсутствие замечаний руководителя, медицинского работника, контролирующих и надзорных органов) - наставничество (с конкретным ребенком)	до 10%

	<p>приобщение ко всем видам труда, привитие навыков, интересов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие самовольных уходов из числа воспитанников за текущий период - положительная оценка деятельности (наличие грамот, благодарностей, благодарственных писем, положительных отзывов родителей, руководителей учреждений, педагогических сообществ; положительные результаты/ достижения в конкурсах, смотрах, соревнованиях, выставках, фестивалях) 	
Оперативность и увеличение объема работ	<ul style="list-style-type: none"> - в период проверок и комиссий, дополнительная нагрузка при санэпидрежиме, выполнение особо важных, срочных, разовых задач и поручений, не связанных с выполнением должностных обязанностей - благоустройство территории (активное и качественное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботнике и др.); оснащение и оформление летних и зимних игровых, спортивных участков учреждения) - благоустройство помещений (оформление помещений, помощь в преобразовании развивающей среды, обновлении интерьера групп, помещений учреждения; оформление выставок, стендов, газет, плакатов) - экономное расходование энергоресурсов - обеспечение сохранности имущества 	до 30%
	выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников	до 30%

4.7. Показатели и критерии эффективности вспомогательного персонала

(уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, кастелянша, повар 3 разряда, кухонный работник, водитель автомобиля, швея, оператор стиральных машин)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	– отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Обеспечение высокого качества работы пищеблока	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение требований САНПиН, инструкции по охране жизни и здоровья детей (отсутствие замечаний руководителя, медицинского работника, контролирующих и надзорных органов) – качественное приготовление пищи, соблюдение технологии приготовления – качество приготовления блюд, дополнительная выпечка к праздничным мероприятиям 	до 20%

	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение правил эксплуатации оборудования, своевременное информирование шеф-повара о его неисправности – качественное проведение генеральной уборки помещения пищеблока 1 раз в месяц (отсутствие замечаний руководителя, медицинского работника, контролирующих и надзорных органов) 	
Обеспечение высокого качества воспитательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – наставничество (с конкретным ребёнком приобщение ко всем видам труда, привитие навыков, интересов) – ремонт и обслуживание автомобиля – устранение аварийных ситуаций, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам, в том числе во внерабочие часы – качественная организация и проведение генеральных уборок, благоустройства, создание уюта в жилых помещениях, зонах отдыха и игры, соблюдение санитарно-гигиенического режима, обновление интерьера – качественный пошив и содержание атрибутов, костюмов к мероприятиям – качественная уборка территории, особенно в зимний период (уборка большого количества снега вручную) – качественная подготовка и участие в семинарах, практикумах сотрудников на заданную тему вышестоящих органов – высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов 	до 20%
Оперативность и увеличение объёма работ	материальная ответственность и качественное выполнение возложенных обязанностей за: - работа с товарно-материальными ценностями	30%
	<ul style="list-style-type: none"> – в период проверок и комиссий, дополнительная нагрузка при санэпидрежиме, выполнение особо важных, срочных, разовых задач и поручений, не связанных с выполнением должностных обязанностей – успешное выполнение особо важных и срочных работ – наставническая работа, стажировка вновь принятых сотрудников. – благоустройство территории – активное и качественное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботнике) – оснащение и оформление летних и зимних игровых, спортивных участков учреждения – благоустройство помещений 	до 20%

	<ul style="list-style-type: none"> – оформление помещений, помощь в преобразовании развивающей среды, обновлении интерьера групп, помещений учреждения – оформление выставок, стендов, газет, плакатов – погрузо-разгрузочные работы – выполнение курьерских, экспедиторских услуг – участие в комиссиях (инвентаризационных, по списанию материальных ценностей и т.д.) – бесперебойное обеспечение работы теле - видеоаппаратуры, ПК, множительной техники – иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями (в Протоколе расшифровать: общественно – полезный труд, благоустройство города, за руководство трудовыми бригадами в летний период, за озеленение и выполнение работ по благоустройству прилегающей территории и др.) 	
	выполнение большего объема работ в связи с отсутствием работников	до 30 %

4.8. Показатели и критерии эффективности медицинского персонала

(заведующий медицинским подразделением- врач педиатр, фельдшер,
медицинская сестра)

Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Размер выплаты
Соблюдение законодательства РФ и НАО, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	– отсутствие официально зафиксированных замечаний и нарушений, правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	до 25%
Обеспечение высокого качества работы	<ul style="list-style-type: none"> – создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья воспитанников – своевременное выполнение предписаний контролирующих органов – высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов – создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе – совершенствование медицинского обслуживания воспитанников – качественная подготовка и участие в семинарах, практикумах сотрудников на 	до 50%

	<p>заданную тему вышестоящих органов</p> <ul style="list-style-type: none"> – успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление документов в кратчайшие сроки, в т.ч. за оказание срочной социально-медико-психологической помощи воспитанникам в чрезвычайных ситуациях – участие в сан-просвет работе (оформление выставок, стенгазет, плакатов; проведение лекций, бесед с воспитанниками) 	
Оперативность и увеличение объема работ	<p>материальная ответственность и качественное выполнение возложенных обязанностей за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работа с товарно-материальными ценностями 	<u>30%</u>
	<ul style="list-style-type: none"> – иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями (общественно – полезный труд, благоустройство города, участие в открытых мероприятиях, конкурсах, озеленение и выполнение работ по благоустройству прилегающей территории и др.) 	до 30%

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда работников
ГБУ НАО «ЦССУ «Наш дом»»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГБУ НАО «ЦССУ «НАШ ДОМ»,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и
иными условиями труда, работа в которых дает право на получение
компенсации за условия труда работников, с 06.02.2020

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплат в процентах
1.	Водитель автобуса	4%
2.	Кухонный работник	8%
3.	Повар	8%
4.	Оператор стиральных машин	4%

Методика формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

Раздел I Общие положения

1. Настоящая Методика определяет правила формирования фонда оплаты труда Учреждения.

2. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, определенных законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

3. При проведении Учреждением организационно-штатных мероприятий, не влекущих изменение штатной численности работников Учреждения, изменение фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного на текущий финансовый год, не производится.

Раздел II Методика формирования фонда оплаты труда

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых бюджетному учреждению из окружного бюджета, в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, субсидии на иные цели, имеющей целевое назначение и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

1) работникам Учреждения (за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, медицинских работников, а также работников, имеющих высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)), в расчете на штатные единицы:

двенадцати окладов (ставок);

компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок в размерах, установленных в Приложении к настоящей методике;

материальной помощи к отпуску в размере одного оклада (ставки);

2) руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру:

двенадцати должностных окладов;

доплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, установленных трудовыми договорами в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;

премий в размере 0,2 должностного оклада;

надбавки к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания, в размерах, установленных в Положении об оплате труда работников Учреждения;

премий за организацию деятельности, приносящей доход, в размерах, установленных в Положении об оплате труда работников Учреждения;

материальной помощи к отпуску в размере одного должностного оклада;

3) медицинским работникам, а также работникам, имеющих высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг), в объеме рассчитываемом по следующей формуле:

3.1) $\text{ФОТ}_{\text{медраб}} = \sum \text{ФОТ}_{\text{медраб}i} + \text{ФОТ}_{\text{внешсовм}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{медраб}i}$ – фонд оплаты труда i -ой категории медицинских работников;

$\text{ФОТ}_{\text{внешсовм}}$ – фонд оплаты труда внешних совместителей за предыдущий год;

3.2) $\sum \text{ФОТ}_{\text{медраб}i} = \text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{врачи}) + \text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{средмедперс}) + \text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{младший медперсонал})$, где:

3.3) $\text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{врачи}) = \text{Числ } i \times \text{Пр}(\text{ЗП})i \times \text{Кэф}_{\text{зп } i} \times 12$, где:

$\text{Числ } i$ – среднесписочная численность i -й категории медицинских работников по состоянию на 1 июля текущего года;

$\text{Пр}(\text{ЗП})i$ – прогноз среднемесячной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц на i -й год;

$\text{Кэф}_{\text{зп } i}$ – соотношение заработной платы i -й категории медицинских работников к прогнозу среднемесячной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц на i -й год (для врачей и работников, имеющих высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг) $\text{Кэф}_{\text{зп } i} = \text{от } 0,1 \text{ до } 2$, для других медицинских работников $\text{Кэф}_{\text{зп } i} = \text{от } 0,1 \text{ до } 1$);

12 – количество месяцев;

3.4) $\text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{средмедперс}) * = \text{Числ } i \times \text{Пр}(\text{ЗП})i \times \text{Кэф}_{\text{зп } i} \times 12$;

3.5) $\text{ФОТ}_{\text{медраб}}(\text{младший медперсонал}) = (\text{Числ } i + \text{Числ } i (\text{прогноз})) \times \text{Пр}(\text{ЗП})i \times \text{Кэф}_{\text{зп } i} \times 12$;

4) педагогическим работникам организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в объеме рассчитываемом по следующей формуле:

4.1) $\text{ФОТ}_{\text{педраб}} = \text{Числ} \times \text{Пр}(\text{ЗП})i \times 12$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{педраб}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников;

Числ – среднесписочная численность педагогических работников по состоянию на 1 июля текущего года;

$\text{Пр}(\text{ЗП})i$ – прогноз среднемесячной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц на i -й год;

12 – количество месяцев.

5. Примерная форма расчета фонда оплаты труда устанавливается Департаментом здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа.

Приложение
к Методике формирования фонда оплаты
труда работников Учреждения

**Количество
окладов (ставок), предусмотренных
на выплату компенсационных
и стимулирующих доплат и надбавок**

№ п/п	Должности (профессии) работников	Количество окладов (ставок), предусмотренных на выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок
1	2	3
1.	Прочий персонал	11,9