

Приложение № 2

к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ ЦППМСП м.р.Пестравский Самарской области

 Максимова Е.В.
« 08 » сентября 2016 г.

«Утверждено»

Директор ГБУ ЦППМСП м.р.Пестравский Самарской области


Горячева Е.Г.
« 08 » сентября 2016 г.

Положение

об оплате труда работников

ГБУ ЦППМСП м.р.Пестравский Самарской области

с. Пестравка

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения - центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Пестравский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), с Законом РФ «Об образовании», с разъяснениями Министерства труда РФ к постановлению № 4 от 04.03.1999г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», с Постановлением Правительства Самарской области №299 от 23.06.2010г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», с Постановлением Правительства Самарской области от 18.02.2009г. №52 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2007г. № 230 «Об утверждении Методики расчета норматива бюджетного финансирования находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей», с Приказом министерства образования и науки Самарской области №30-од от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с Приказом министерства образования и науки Самарской области №28-од от 19.02.2009г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций», с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области №295-р от 02.04.2009г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с иными нормативными актами в сфере оплаты труда, с Уставом

учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением ГБУ ЦППМСП м.р.Пестравский Самарской области
Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю центра устанавливается распоряжением министерства образования и науки Самарской области №163-р от 28.03.11года.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базовой части в размере не менее 80 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

1.3.2. Стимулирующая часть в размере не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам СОУТ);

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания; за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

Виды иных обязательных выплат:

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

1.6. Виды , порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

Виды , порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда. Если специальная оценка не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получившим её ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться. Поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21)).

2.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы), сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

2.12. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, а также доплата за сокращенное рабочее время в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

3.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения производятся выплаты стимулирующего характера.

3.1.2 Стимулирующие выплаты работникам производятся по итогам работы за период и зависят от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (Приложение №1 к настоящему Положению).

3.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 25 августа за 1 полугодие и до 31 декабря за 2 полугодие. Комиссия по распределению стимулирующих выплат производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам анализа оформляется сводная таблица. Решения, принятые комиссией по распределению стимулирующих выплат большинством голосов оформляются итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период.

На основании итогового протокола директор издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам учреждения на следующий период: не позднее 10 сентября по итогам первого полугодия текущего года, и не позднее 15 января года, следующего за отчетным и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.1.4. Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который установлена.

Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, надбавки — в баллах.

Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером 2 раза в год по формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты работника} = \frac{\text{Премияльный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.1.5. Размер стимулирующих выплат по результатам работы за период может быть снижен или стимулирующие выплаты могут быть не начислены в случаях:

- невыполнения критериев стимулирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц.

3.1.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год) надбавки начисляется пропорционально отработанному времени.

3.2. Порядок выплаты единовременной премии

3.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками - Днем учителя, Днем бухгалтера;

в связи с празднованием - Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

за подготовку учреждения к учебному году и др.

3.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения, как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и максимальным размером не ограничивается.

3.2.3. Премия, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.

4.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения

5. Заключительная часть

5.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на собрании трудового коллектива.

5.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением собрания трудового коллектива.

Приложение №1

1. Критерии и показатели качества и результативности педагогических работников (методист, педагоги-психологи, социальный педагог, учитель-логопед)

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Эффективность организационно-методической деятельности	1) Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научно-методической деятельности. 1 балл за каждую единицу
		2) Разработка и внедрение авторской образовательной программы. На уровне учреждения-1 балл за каждую единицу, на региональном уровне — 3 балла
		3) Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в

		<p>достижения обучающихся (воспитанников) определяемая на основе протоколов исследований, мониторинга, наблюдений, бесед, результатов положительных изменений, личностных характеристиках — 2 балла</p> <p>4) Использование IT – технологий в образовательном процессе составляет более 10% учебного времени - 1 балл</p> <p>5) Наличие системы психологического просвещения учащихся (воспитанников), педагогов, родителей, формы и активные методы этой работы (проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах) — 1 балл</p>
		<p>6) Внедрение новых методик и разработок в образовательном процессе — 2 балла</p> <p>7) Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства — 2 балла</p> <p>8) Участие педагога в психологических экспертизах, консилиумах, конкурсных комиссиях-2 балла</p> <p>9) Ежеквартальное предоставление материалов на сайт учреждения. - 1 балл</p> <p>10) Результативность участия работника в разработке и реализации социально-значимых проектов — 1 балл</p> <p>11) Участие педагога в консилиумах, семинарах, конференциях, конкурсах, комиссиях — 2 балла</p> <p>Итого: 18 баллов</p>
2	Уровень профессионально й культуры	<p>11) Наличие квалификационной категории: Соответствие должности – 1 балл. I кв.кат. – 2балла; высшая кв. кат.-3 балла</p>
		<p>12) Освоение программы повышения квалификации педагогом по профилю профессиональной деятельности (за отчётный год): 1 балл – 36 часов; 2 балла – 72 часа; 3 балла – более 100 часов.</p> <p>Итого: 6 баллов</p>
3	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>13) Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.- 1,5 балл.</p> <p>14) Отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации- 0,5 баллов</p>
		Итого: 2 балла
		ВСЕГО: 26 баллов

2. Критерии и показатели качества и результативности деятельности административных работников (гл. бухгалтер)

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода: 3 балла.
		2. Отсутствие нарушений по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: 3балла.
		3.Своевременное и качественное предоставление отчетности по финансово-хозяйственной деятельности учреждения: 3балла
		4. Эффективное использование электронного документооборота, нормативно-правовой базы.: 1балл.
		Всего: 10 баллов

3. Критерии и показатели качества и результативности деятельности хозяйственных работников (уборщик служебных помещений)

№ п/п	Категория	Показатели
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств: от 0 до 2 баллов в зависимости от эффективности использования.
		2.Своевременное и качественное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил техники безопасности: - 2балла.
		Всего: 4 балла

4. Критерии и показатели качества и результативности деятельности секретаря-машинистки

№ п/п	Критерии	Показатели
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников.Регулярное и чёткое ведение документации по делопроизводству, работа с кадрами.- 2 балла
		2.Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ - 2 балла.
		3.Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителя — 2 балла

		ВСЕГО: 6 баллов
--	--	------------------------