


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Центра «Приют надежды»

 И.И.Москвичева
«10» декабря 2015 года



УТВЕРЖДЕНО

Директором ТОГБУ Центр
«Приют надежды»

от 10 декабря 2015 года

№ 146/1-ОД

Директор  Т.Ф.Болдина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ТОГБУ «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Приют надежды» г. Моршанск

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБУ «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Приют надежды» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 29.12.2008г. № 493-З «Об основных принципах и условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011) и от 01 марта 2011 № 189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра «Приют надежды», подведомственного управлению образования и науки области (далее – Центр) и распространяется на:

- областное государственное образовательное учреждение, подведомственное управлению образования и науки области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников Центра, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников Центра.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам Центра производится за счет средств областного бюджета.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам Центра осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников Центра по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от

29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

2.2. Постановлением администрации области от 01 марта 2011 года № 189 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2855 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3263 рубля.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4704 рубля для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 4804 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями установленный по состоянию на 31.12.2012г).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5438 рублей.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в Центре применяются:

по должностям работников Центра - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования,

утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Центра основного персонала установлен в **приложении №1** к настоящему Положению.

Центр, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников Центра, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях применяется и к иным работникам Центра, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Центр в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям

основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации области от 10.02.2009 № 126 (в редакции от 01.03.2011).

3.2 Для работников прошедших аттестацию до 01.01.2011 года установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию в процентах к окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путём повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

И за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам Центра прошедших аттестацию до 01.01.2011 года, в пределах средств, выделенных на оплату труда, установлен повышающий коэффициент:

- 5% - при наличии 1 квалификационной категории;
- 2% - при наличии 2 квалификационной категории.

Для работников прошедших аттестацию после 01.01.2011 года установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию в процентах к окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путём повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам Центра, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников Центра, трудовым договором.

3.4 Для работников Центра повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных:

- за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными **особыми условиями труда** ;

- в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей); в классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) образовательных учреждений - работникам, занятым в этих классах, группах, – повышающий коэффициент 0,20.

3.5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0, согласно **приложения №2**.

3.6. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.7. Персональный коэффициент выплачивается от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и с учетом рабочей нагрузки.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, согласно **приложения №3**.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается **по соглашению сторон** трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

4.1.3. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если его работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.4 . выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (в ред. от 31.01.2012).

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;
- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий до 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников Центра, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников Центра установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполненных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за 9 месяцев, за 12 месяцев при наличии достаточных средств фонда оплаты труда).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

выполнение сложных и срочных работ;

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в Центре;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы в Центре определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда, согласно **приложения №4**.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы,

ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. При премировании по итогам работы (за 9 месяцев, 1 год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Центра, устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе,

выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды ;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 10965 рублей.

7.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие квалификационной категории:

высшей квалификационной категории 0,20;

первой квалификационной категории 0,10;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в Центре или стаж непрерывной работы должности руководителя по соответствующему профилю;

премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования и науки области от 26.06.13 № 1886 «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей», за прошедший учебный год по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы Центра составляет 80 баллов. Стоимость 1 балла 123 рубля. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на очередной учебный год в абсолютной сумме в зависимости от количества установленных баллов.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего положения.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.2.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-25% ниже должностного оклада руководителя.

7.2.5. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей, главному бухгалтеру Центра надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Положения.

7.2.6. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда Центра в пределах фонда оплаты труда.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения

правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

Директору Центра, заместителю директора по УВР, главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам на медикаменты, погребение и прочее.

7.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Центра.

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в **приложении №1** к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Центром самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Почасовая оплата применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий по повышению квалификации руководящих и педагогических работников в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования.

Размер оплаты за один час работы определяется положением об оплате труда работников Центра.

8.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.