

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования « Краевой центр экологии, туризма и краеведения»

**ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2018-2021 годы

От работодателя:

Директор ГБУ ДО
«Краевой центр экологии,
туризма и краеведения»

_____ Т.М. Зима

« ____ » _____ 2020 г.

м.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУ
ДО «Краевой центр экологии
туризма и краеведения»

_____ С.Ф. Горшкова

« ____ » _____ 2020 г.

м.п.

Согласовано:

Председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза
работников народного образования и науки РФ _____ Л.Н. Манаева

Изменения в коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в

_____ Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 201__ г.

_____ (дол
жность, Ф.И.О.)

В соответствии с пунктом 1.13 коллективного договора стороны договорились внести следующие изменения:

1. Изложить приложение 3 к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Краевой центр экологии, туризма и краеведения» на 2018-2021 годы в новой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБУ ДО «Краевой центр экологии, туризма и краеведения»

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников ГБУ ДО «Краевой центр экологии, туризма и краеведения» (далее центр) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников центра, реализации показателей эффективности деятельности, улучшении качества оказываемых образовательных услуг и совершенствования системы оплаты труда в соответствии с:

постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края»;

приказом Министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений подведомственных министерств образования Ставропольского края».

1.1. Система оплаты труда работников центра, устанавливается коллективным договором, а также настоящим Положением только к работникам центра, по всем имеющимся в штате центра должностям работников размеры ставок заработной платы, должностных окладов (окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1. Заработная плата работников центра состоит из:
должностных окладов, ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размера средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат (должностной оклад (ставка заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты), а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам центра

Штатное расписание центра утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) центра. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы, с последующим освоением после трудоустройства дополнительной профессиональной программы по профилю деятельности.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих. Должности служащих, входящие в

одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего. Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами, и сведениями.

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава

2.1.1. Должностные оклады заместителям директора центра устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда

№ п/ п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заместитель директора, главный бухгалтер	17618	16502	15482	14563

2.1.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников ГБУ ДО «КЦЭТК» (без учета заработной платы директора ГБУ ДО «КЦЭТК», его заместителей, главного бухгалтера):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000 включительно	до 3,5
4.	От 1000 до 2000 включительно	до 4,0
5.	Свыше 2000	до 4,5

Среднемесячная заработная плата заведующего филиалом не может быть выше среднемесячной заработной платы директора ГБУ ДО «КЦЭТК».

Конкретный размер предельной кратности устанавливается директором ГБУ ДО «КЦЭТК». Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБУ ДО «КЦЭТК» (без учета заработной платы директора ГБУ ДО «КЦЭТК», его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБУ ДО «КЦЭТК» определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера ГБУ ДО «КЦЭТК» на среднемесячную заработную плату работников ГБУ ДО «КЦЭТК» (без учета заработной платы директора ГБУ ДО «КЦЭТК», его заместителей, главного бухгалтера). 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников ГБУ ДО «КЦЭТК» учитываются выплаты по основной должности заместителей директора, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве педагога дополнительного образования, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего филиалом сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

Аттестация педагогических работников центра осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокой ставки, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Ответственность за своевременное и правильное определение оплаты труда педагогических работников несет директор центра.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	7050
2.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	7500
3.	4 квалификационный уровень	старший методист	8000

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	5737
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом, заведующий хозяйством	5841
4 квалификационный уровень	
Старший техник	6258
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	

Без категории: бухгалтер, программист, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда	6571
2 квалификационный уровень	
II категория: бухгалтер, программист, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда	6780
3 квалификационный уровень	
I категория: бухгалтер, программист, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, инженер-энергетик	6988
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	8866
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
начальник отдела кадров, начальник административно-хозяйственного отдела	9178
2 квалификационный уровень	
главный юристконсульт, главный экономист	9491
3 квалификационный уровень	
заведующий филиалом	9804

2.4. Профессиональная квалификационная группа медицинских работников, включенных в штатное расписание центра

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8108
2.	5 квалификационный уровень	Заведующий медпунктом	8638
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
3.	2 квалификационный уровень	Врач-специалист	11420

2.5. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей профессий рабочих

Размеры окладов рабочих центра устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Разряд работ в	Должность	Оклад,
----------------	-----------	--------

соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		рублей
1 разряд	сторож, уборщик служебных помещений, дворник	3899
2 разряд	сторож, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик	4085
3 разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик	4269
4 разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель	5385
5 разряд	водитель	5448
6 разряд	водитель	5694
7 разряд	водитель	5818
8 разряд	водитель	6188

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается центром самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказами

директора центра к должностным окладам, окладам, ставкам заработной платы работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников центра.

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

Работникам центра по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты в размере не ниже 4 процентов оклада (ставки заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 ТК РФ, в том числе:

до 12 процентов оклада (ставки заработной платы) – за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов оклада (ставки заработной платы) – за работу в опасных условиях труда.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, - в размере двойной часовой ставки;

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

(части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного 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.

3.2.3. Оплата за сверхурочную работу производится в двойном размере.

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

3.2.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Работникам центра, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) (в размере совмещаемой ставки/должностного оклада) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в абсолютном значении или в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в приказе и дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в

зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки.

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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в государственном учреждении создается рабочая комиссия с участием представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютных значениях, так и в процентах к основному должностному окладу (ставке заработной платы):

заместителям директора, главному бухгалтеру, иным работникам, подчиненным непосредственно директору центра (согласно структуры центра) – по решению директора;

работникам, подчиненным заместителям директора, главному бухгалтеру, начальнику АХО, заведующему филиалом – по представлению заместителя директора, главного бухгалтера, начальника АХО, заведующего филиалом, на основании решения рабочей комиссии, согласно протокола.

В случае ухудшения/улучшения качества или уменьшения/увеличения объема выполняемых работ, изменения условий установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда, выплаты отменяются/изменяются на основании решения рабочей комиссии, согласно протокола не чаще 1 раза в месяц.

Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его

функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно перечня, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, нормативными и правовыми актам Ставропольского края.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. За высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ, в том числе за ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак и т.д.
3. Премияльные выплаты по итогам работы.
4. За стаж непрерывной работы.
5. За наличие квалификационной категории.

4.1. Выплаты за высокие результаты работы:

№ п/ п	Показатели	Размер стимулирую щих выплат от должностно го оклада/ ставки зарботной платы (%)
1	За личный вклад в общие результаты деятельности центра, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (разработка нормативных документов, связанных с финансовой и образовательной деятельностью.)	25
2	За участие в рабочих комиссиях центра (инвентаризационной аттестационной, оценочной, по трудовым спорам и пр.)	20
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа центра среди населения	30
4	Выплаты молодым специалистам в первые 3 года после получения высшего образования	20
5	За организацию мероприятий, привлечших денежные	20

	средства, спонсорскую помощь, привлечение финансовых и имущественных средств, в том числе грантов (единовременно от привлеченной суммы)	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава		
6	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда при организации мероприятий.	60
7	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда по обеспечению организации мероприятий.	60
8	За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы: <ul style="list-style-type: none"> • по основной должности • не связанной с основными обязанностями работника 	50 40
9	За интенсивность труда при выполнении особо важных работ	30
10	За интенсивность труда при выполнении сложных и срочных работ	30
11	За представление опыта работы в городских, краевых, федеральных семинарах, конференциях, форумах (выступление, выставка, мастер класс).	15
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников		
12	За обеспечение организации мероприятий различного уровня (акции «Студенческая весна», «Школьная весна», «Знамя Победы», сопровождение детей в центры «Орленок», «Смена» и пр.)	55
13	За интенсивность труда при выполнении сложных и срочных работ	35
14	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда при организации мероприятий (в рамках плана работы центра)	60
15	За интенсивность труда при выполнении особо важных работ	60
16	За проведение мероприятий в полевых условиях	30
17	За занятие призовых мест в мероприятиях (единовременно): <ul style="list-style-type: none"> - городских - краевых - федеральных 	25 30 40
18	За выполнение обязанностей руководителя методического объединения	20
19	За участие в экспериментальных площадках: <ul style="list-style-type: none"> - краевых - федеральных 	20 40
20	За представление опыта работы в городских, краевых, федеральных семинарах, конференциях, форумах (выступление, выставка, мастер класс).	40
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей		

служащих			
21	За интенсивность труда при выполнении сложных и срочных работ	50	
22	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда по обеспечению организации мероприятий.	100	
23	За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы:		
	<ul style="list-style-type: none"> • по основной должности • не связанной с основными обязанностями работника 	60 40	
24	За интенсивность труда при выполнении особо важных работ	50	
25	За обеспечение требований:		
	- пожарной безопасности		
	- электробезопасности		
	- охраны труда		
	- антитеррористической безопасности	25	
26	Обеспечение проведения мероприятий в полевых условиях	20	
27	За соблюдение правил и норм по технической безопасности (отсутствие аварий и травм)	55	
28	За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании центра	30	
29	За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей по профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании центра	30	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности рабочих"			
30	За мойку закрепленных автотранспортных средств		
	<ul style="list-style-type: none"> • легковой автомобиль • грузовой автомобиль • микроавтобус • автобус 	40 50 60 70	
	31	За сложность и напряженность труда	70
	32	За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей по профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании центра	100
33	За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы:		
	<ul style="list-style-type: none"> • по основной должности • не связанной с основными обязанностями работника 	50 30	
34	За проведение мероприятий в полевых условиях	40	
35	За обеспечение требований:		
	- пожарной безопасности - электробезопасности	25	

	- охраны труда - антитеррористической безопасности	
36	За организацию мероприятий по безаварийной и надежной работе материально-технической базы центра	40
37	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда по обеспечению организации мероприятий.	30
38	За интенсивность труда при выполнении особо важных работ	30
39	За интенсивность труда при выполнении сложных и срочных работ	30
Профессиональная квалификационная группа медицинских работников, включенных в штатное расписание центра		
40	За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей по профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании центра	50
41	За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы: <ul style="list-style-type: none"> • по основной должности • не связанной с основными обязанностями работника 	60 40
42	За работу в полевых условиях	30
43	За высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда по обеспечению организации мероприятий	60
44	За сложность и напряженность труда	50

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) работникам центра, согласно приказа директора центра, на основании решения рабочей комиссии

Выплаты за высокие результаты работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании перечня критериев и показателей качества для распределения выплат стимулирующего характера работникам центра по основному месту работы. Оценка результативности профессиональной деятельности работников центра производится 2 раза в год, устанавливается по результатам оценки производимого на основании утвержденных критериев рабочей комиссии для определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы (далее – комиссия) за ранее отработанный

период времени (не менее 1 месяца). Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Положение о порядке работы рабочей комиссии для определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора центра.

Заседания комиссии проводятся в следующие сроки:

до 20 января - по результатам работы за 2 полугодие предыдущего года;

до 20 июля - по результатам работы за 1 полугодие текущего года;

На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности предоставленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу, заполненному работником, с приложением подтверждающих документов;

- сводный оценочный лист, заполненный начальником отдела кадров;

- протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работников центра;

- лист согласования протокола с представителем трудового коллектива;

- приказ директора.

Выплата за качество выполняемых работ определяется пропорционально отработанного времени (без учета времени нахождения в отпусках, на больничных и т.д.).

Стоимость балла определяется исходя из экономии фонда оплаты труда (выплаты по больничным листам, вакансии и пр.) и ежемесячно утверждается приказом директора отдельно по педагогическим работникам и остальным сотрудникам. Стоимость балла по педагогическим работникам не может быть меньше стоимости балла остальных сотрудников.

Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно.

За ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак и т.д.

Заместителям директора и работникам центра (включая совместителей) ежемесячно производить доплату:

№ п/п	Звание	Размер к должности ому окладу/ ставке	Примечание
--------------	---------------	--	-------------------

		заработной платы	
1	за ученую степень «Доктор наук»	30%	при присуждении ученой степени - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома
2	за ученую степень «Кандидат наук»	20%	при присуждении ученой степени - с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома
3	за почетные звания: - народный - заслуженный - ведомственный нагрудный знак	30% 20% 15%	при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Выплаты за качество работ и высокий профессионализм, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.3. Премияльные выплаты.

Работникам центра в целях поощрения могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

4.3.1. Премия по итогам работы (полугодие, год)

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями

4.3.2.1. Премия за качество выполняемых работ (подготовка призеров конкурсов, олимпиад из числа учащихся на краевом и федеральном уровне, победа педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства и т.д.) .

4.3.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, назначается по итогам выполнения важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.3.2.3. Премия по случаю праздников, юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет).

4.3.2.4. Премия при награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, награждении наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края.

4.3.2.5. В связи с государственными или профессиональными праздниками.

Премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Премиальные выплаты осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и внебюджетных средств центра.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу/ставке заработной платы.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% основного должностного оклада, ставки
заработной платы

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% основного должностного оклада, ставки
заработной платы

при стаже работы свыше 5 лет – 15% основного должностного оклада, ставки
заработной платы

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в отрасли «Образование»;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

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

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

При переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что, перерыв в работе не превысил одного месяца.

4.5. Выплата за наличие квалификационной категории.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты:

за наличие аттестации в целях соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5. Выплаты до минимального размера оплаты труда

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

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Учитывая решение Конституционного суда РФ от 16.12.2019г. № 40-П для работников у которых размер заработной платы не превышает МРОТ, устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников центра устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами центра.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

6.3. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю - педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), педагогам - организаторам.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования.

6.4. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

6.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогов, перечисленных в пункте 6.3, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка центра с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.3. составляет 40 часов в неделю.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в центре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в центре (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации центра и при условии, если педагогические работники, для которых центр

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

6.9. Оплата труда педагогическим работникам за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, только после выполнения педагогом всей установленной годовой учебной нагрузки.

6.10. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам в центре, не установлен.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников центра определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

7.2. Установление учебной нагрузки производится 1 раз в учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на курс по полугодиям, закрепление часов осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Заработная плата в соответствии с учебной нагрузкой выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. При невыполнении по независящим от педагога дополнительного образования причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь работникам центра выплачивается на основании личного заявления работника и приказа директора центра по согласованию с председателем профсоюзной организации в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников (мать, отец, дети, супруг (а));

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно - диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ (не более 1 раз в год, при наличии выписки из истории болезни);

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи, повреждение и порча имущества и т.д.);

- лечения работника, детей работника, приобретения дорогостоящих лекарственных средств (не более 1 раз в год, при наличии выписки из истории болезни);

- бракосочетания работника;

- рождения детей в семье работника.

8.2. Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда.

8.3 Размер материальной помощи определяется наличием экономии по фонду оплаты труда.

Выплата материальной помощи не носит стимулирующего характера, а преследует цель создания материальных условий для решения проблем работников. Выплачивается после досчета до МРОТ, так как не может иметь регулярного характера и выплачиваться всем без исключения работникам центра.

9. Заключительные положения

9.1. В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

9.2. Дополнения и изменения в Положение согласовываются с первичной профсоюзной организацией ГБУ ДО «КЦЭТК» и доводятся до сведения трудового коллектива центра.».

2. Распространяют свое действие на отношения возникшие с 01 марта 2020 г.