


Согласовано :
Председатель профсоюзного
комитета

 М.П.Васильева

Утверждено :
Приказом директора ТОГБУ
«Центр психолого-педагогической
реабилитации и коррекции»
от 20.08.2017 № 139/1
 Д.О.Чеботарева



Положение
об оплате труда работников Тамбовского областного
государственного бюджетного учреждения «Центр психолого-
педагогической реабилитации и коррекции»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» (далее-Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год;

1.2. Настоящее Положение носит для областных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области, рекомендательный характер, для областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области — обязательный характер (далее – Центр).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее — ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

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, условия их установления и выплаты;

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

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников «Центра»;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Центра.

1.5. Месячная заработная плата работника Центра, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот 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 работника Центра (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников «Центра» работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Центра в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по

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

1.9. Заработная плата работника Центра зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику Центра производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления доводится управлением до учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, на численность работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году)

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников Центра по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н. «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и реализации постановления администрации области от 21.11.2017 № 1157 «О мерах по увеличению с 01 января 2018г. Оплаты труда работников областных государственных учреждений»

2.2. Установлены размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Центра в соответствии с постановлением администрации области от 21.11.20 № 1157 «О мерах по увеличению с 01 января 2019г. оплаты труда работников областных государственных учреждениях»:

по ПКГ первого уровня – 5582 рублей;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Центра дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Центром, и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников Центра, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской

Федерации от 26.08.2010 № 761н;

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

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы) квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, специалисты по кадрам, юрисконсульты, электроники, техники, и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 ;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

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.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников Центра основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20 ;
- 2 квалификационный уровень - до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - до 0,50.

Центр самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении №2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создан Центр. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом Центра в соответствии с Примерным перечнем должностей работников Центра, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам Центра, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам Центра, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю Центра, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю Центра - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15. При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника».

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,20 .

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом Центра.

3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем областного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8. Для работников Центра устанавливается . повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы — 0,50.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по типу (виду) Центра является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику Центра с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем Центра персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу , ставке заработной платы не должен превышать 3,0. (Приложение № 2)

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам , ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления выплаты.

Для работников «Центра» устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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, проведенной до 01 января 2014г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда проведенной 06 февраля 2019г.(Срок действия 5 лет) (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, проведение работы по профилактике ассоциального (в том числе суицидального) поведения среди воспитанников, 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 работников «Центра»;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

за выполнение функций руководство методическими объединениями, за ведение сайтов, за ведение документации ПМПк и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором и выплачиваются в натуральной величине.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда «Центра» или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников «Центра». (Приложение №3)

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в «Центре» может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка «Центра».

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 работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой 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.

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 устанавливается локальным нормативным актом Центра, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. 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 сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, выплачиваются в процентах, или в абсолютной величине на основании приказа директора Центра.

«Особой важности» - в денежном выражении;

«Совершенно секретно» - в денежном выражении;

«Секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий — 5 процентов.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами. (Приложение № 3)

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления.

5.1. Для работников «Центра» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ;

оказание материальной помощи на лечение и по семейным обстоятельствам;

выплаты за работу с несовершеннолетними воспитанниками склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобных явлений.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся

важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Порядок, условия, периодичность и размеры выплат стимулирующего характера определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников «Центра». Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на 6 месяцев на основании приказа директора Центра.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников «Центра» и закрепляются в трудовых договорах с работниками.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного «Центра». (Приложение № 4)

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы «Центра»;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников Центра.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются Центром самостоятельно с учетом положений «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2019 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников Центра в соответствии с установленными настоящим пунктом за

обеспечение:

- за работу, связанную со спецификой контингента воспитанников;
- за сохранение контингента воспитанников;
- за специфику образовательных, воспитательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за информативную ёмкость программ, связанных с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж «Центра» (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются Центром самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2019 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников Центра в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития «Центра»;
 - за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности «Центра»;
 - за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
 - за достижение воспитанников высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества в воспитании;
 - за достижение высоких показателей в создании условий для реализации программ по сохранению здоровья воспитанников;
 - за участие в подготовке призеров конкурсов. (Приложение №6)
- 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

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в Центре предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

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

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

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
До 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более	17

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется «Центром» самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения. (Приложение № 7)

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада, ставки заработной платы без учета всех повышающих коэффициентов по занимаемой должности работника. Должностной оклад состоит из оклада, с учетом всех повышающих коэффициентов по занимаемой должности работника (за тип учреждения, за категорию, за звание, за персональный повышающий коэффициент, за наличие категории водителям в пределах фонда оплаты труда работников Центра).

5.7. В случае если у работника Центра 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. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Центра за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

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

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

оказание материальной помощи на лечение и по семейным обстоятельствам;

выплаты за работу с несовершеннолетними воспитанниками склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобных явлений;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников Центра.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Центра. (Приложение № 8)

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников «Центра», либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников Центра. Выплаты стимулирующего характера не являются постоянными и могут быть изменены. В случае прекращения оснований для установления стимулирующей выплаты, изменения объема работ (функциональных обязанностей) работника, а также в случае некачественного или несвоевременного выполнения работником порученной основной и (или) дополнительной работы, стимулирующая может быть отменена, либо ее размер может быть изменен в том же порядке, в котором она была назначена. Выплаты производятся как в абсолютной величине так и в процентном соотношении.

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

6.1. Оплата труда руководителя «Центра», заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя оклад, должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Центра устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации на основании приказа управления образования. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12 400 рублей.

6.3 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 % ниже оклада руководителя Центра на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.4 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Центра устанавливаются повышающие коэффициенты настоящего положения об оплате труда. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5 Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливается 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.

6.6 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, оказание материальной помощи на лечение, по семейным обстоятельствам ;

выплаты за работу с несовершеннолетними воспитанниками склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактики подобных явлений.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и

услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.7 При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы в Центре, в том числе:

положительная динамика качества знаний воспитанников;

динамика развития материального обеспечения Центра;

динамика развития внебюджетной деятельности;

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

создание и развитие связей Центра с другими учреждениями;

социально-психологический климат в Центре.

Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

6.8. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру Центра определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.9 Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя Центра, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.10 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей- не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров- не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Центра, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается

приказом управления для каждого учреждения и зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения управление обязано исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Управление осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема субсидий бюджета области, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к постановлению администрации области
от 22.05.2019 № 582

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных бюджетных,
автономных и казенных учреждений,
подведомственных управлению
образования и науки области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	5 582	1	5 582

1	2	3	4	5
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»				
1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 582	1,08	6029
1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	5 582	1,08	6 029
1.4. Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	5 582	1	5 582
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей	6 380	1	6 380
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 648	1	6 648
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 890	1	6 890

1	2	3	4	5
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 146	1	7 146
2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»				
1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6 380	1	6 380
2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6 648	1	6 648.
2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник	6 380	1	6 380
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6 648	1	6 648
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	6 890	1	6 890
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	7 146	1	7 146
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	7 400	1	7 400
2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6 890	1,1	7 579
2	Зубной врач	7 146	1,2	8 575

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	2	3	4	5
1.1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8 100	1,2	9 720
1.2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8 100	1,3	10 530
1.3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8 100	1,4	11 340
1.4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8 100	1,5	12 150
1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик, контрактный управляющий	8 000	1	8 000
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория 2	8 096	1	8 096
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория 1	8 360	1	8 360

1	2	3	4	5
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 520	1	8 520
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	8 800	1	8 800
3.3. Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
1.	Врачи-специалисты	8 096	1,5	12 144
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	9 250	1	9 250
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 540	1	10 540
4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9 250	1,25	11 563

1	2	3	4	5
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9 250	1,3	12 025
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	9 250	1,45	13 413
4.3. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений				
4.3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1.1	Начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, отдела, отделения, лаборатории и других подразделений	9 250	1,15	10 638
1.2	Ученый секретарь совета учреждения	9 250	1,1	10 175
4.3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава				
1.1	Ассистент, преподаватель	9 400	1,13	10 622
1.2	Старший преподаватель	9 400	1,15	10 810
1.3	Доцент	9 400	1,2	11 280
1.4	Профессор	9 400	1,25	11 750
1.5	Заведующий кафедрой	9 400	1,3	12 220

Зам. главы администрации

области Н.Е.Астафьева

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)

ТОГБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации коррекции»

№ПП	ПГК	Должность	Наименование персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
1	2	Водитель автомобиля	Высококвалифицированный	0,2
2	4	Заведующие отделениями	Высококвалифицированный	0,2
3	3	Главный бухгалтер	Высококвалифицированный	0,3

Директор



Д.О. Чеботарева

Критерии оценки результативности и качества выполняемых работ в учреждении ТОГБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

	Заместители директора Центра
1	<p>За качество выполняемых работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация Программы развития Центра; - результативность работы служб, созданных на базе Центра; - достижения воспитанниками высоких показателей, стабильность и рост качества знаний; - сохранность и положительная динамика уровня здоровья воспитанников Центра; - организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих имидж Центра; - поддержание благоприятного психологического микроклимата в детском коллективе; - качественное ведение документации; - качественное и своевременное выполнение работы, предусмотренной должностными обязанностями; - своевременное проведение текущих и капитальных ремонтов, зданий, сооружений служебных помещений; - положительные результаты проверки Центра вышестоящими организациями; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; - подготовка и участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях; - участие в проектной деятельности; - ведение дополнительной нагрузки (кружки по интересам).

	Работники бухгалтерии Центра
2	<ul style="list-style-type: none"> - за своевременную организацию учета финансово-хозяйственной деятельности; - сетевое взаимодействие с другими учреждениями; - своевременное обеспечение руководителя и других пользователей отчетности сопоставимой и достоверной информацией; - активное участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансов и рациональное использование ресурсов; - поддержание благоприятного психологического микроклимата в коллективе; - качественное ведение документации; - качественное и своевременное выполнение работы, предусмотренной должностными обязанностями; - положительные результаты проверки Центра вышестоящими организациями; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; -
	Медицинские работники Центра
3	<ul style="list-style-type: none"> - снижение острой заболеваемости воспитанников; - своевременная организация и проведение диспансеризации воспитанников и медицинских осмотров Центра; - своевременная организация и проведение профилактических прививок; - организация качественного питания; - своевременная сдача отчетности; - качественное и своевременное выполнение работы, предусмотренной должностными обязанностями.
	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал Центра
4	<ul style="list-style-type: none"> - За качество выполняемых работ: - качественное и своевременное выполнение работы, предусмотренной должностными обязанностями; - снижение уровня заболеваемости воспитанников; - участие в конкурсах, праздничных мероприятиях; - участие в проведении текущих и капитальных ремонтов помещений Центра.

Директор



Д.О. Чеботарева

Приложение №6

Выплаты премий работникам за выполнение особо важных и ответственных работ в ТОГБУ
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

№ ПП	Выплаты премий работникам за выполнение особо важных и ответственных работ	Размеры выплат в абсолютной величине
1	Подготовка учреждения к учебному году	800
2	Устранение последствий аварий	750
3	Подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.	1000
4	Проведение семинаров, стажировок на базе Центра	1000
5	Своевременная сдача бухгалтерского баланса	2500

Директор



Д.О.Чеботарева

Приложение № 8

Выплаты премий работникам ТОГБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
(за месяц, квартал, за 9 месяцев, за год)

№ ПП	Наименование выплат стимулирующего характера	Размеры выплат в абсолютной величине
1	Инициатива творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	1000
2	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	750
3	Достижение высоких результатов работы за соответствующий период	1000
4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	1500
5	Участие в инновационной деятельности	500
6	За работу с несовершеннолетними воспитанниками, склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобными явлениями	1500
7	Оказание материальной помощи на лечение и семейным обстоятельствам	3500

Директор



Д.О.Чеботарева