

Мнение единого
представительного органа
работников в письменной форме
учтено, протокол № 39
от 22. 08. 2019г.
Уполномоченный представитель
единого представительного органа
работников ГБУ «ППЦ»
Л.В. Пронина
« 22 » августа 2019г.

Утверждаю:
Директор ГБУ «ППЦ»

Л.А.Горбанева
« 22 » августа 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУ «Психолого-педагогический центр» городского округа Тольятти

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ; Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **05.05.2008г. № 216-н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **06.08.2007 года № 526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **29.05.2008 года № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **29.05.2008 года № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановление Правительства Самарской области от **29.10.2008 г. № 431** "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917),

приказом Министерства образования и науки Самарской области от **19.02.2009** года № **28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **26.08.2010** г. № **761н** «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от **21.08.1998** г. № **37** «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», постановление Правительства Самарской области от **31.10.2007** №**230** «Об утверждении Методики расчета затрат на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием (с изменениями на 28 декабря 2016 года).

1.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБУ «ППЦ».

2.2. Заработная плата работника ГБУ «ППЦ» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных, обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.3. Фонд оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей и формируется министерством образования и науки Самарской области по утвержденной Правительством Самарской области методике в соответствии с нормативами бюджетного финансирования.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) в следствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами ГБУ «ППЦ».

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами ГБУ «ППЦ».

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов). Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области на основании Постановления Правительства Самарской области от **29.10.2008 г. № 431** "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917) Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников ГБУ «ППЦ» производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.5. Специальная часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

2.5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания; увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

- работникам Учреждения, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ

2.5.2. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам, осуществляющим, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;

- доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, библиотеками) и за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук – 20 % тарифной ставки (оклада) при наличии оснований;

- надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20 % тарифной ставки (оклада) при наличии оснований;

- выплаты за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 п.1, ст.78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей выплачивается педагогическим работникам за полностью отработанный месяц (выполненную месячную норму труда), скорректированная с учетом фактически отработанного времени за истекший месяц.

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного

заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету - выплачивается педагогическим работникам за полностью отработанный месяц (выполненную месячную норму труда), скорректированная с учетом фактически отработанного времени за истекший месяц.

2.5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.5.4. Условия назначения, периодичность установления и размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда определяются (в пределах средств от 10% до 35% ФОТ работников) ежегодно, исходя из финансовых средств, и закрепляются в Положении об оплате труда работников ГБУ «ППЦ», а также иных обязательных доплатах и надбавках к должностным окладам работников, Коллективным договором.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников ГБУ «ППЦ» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику на основании утвержденного Министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.6.2. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премии в связи с полным качественным выполнением работы, добросовестный труд (по итогам месяца, квартала, года);
- за выслугу лет (устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», Медицинские работники», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:
 - при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных

периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

– иные поощрительные выплаты.

2.6.3. Виды, порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУ «ППЦ» и иными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права, в пределах 23 % ежегодного фонда оплаты труда.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ И ИНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ

3.1. Основными целями назначения компенсационных выплат, а также иных обязательных доплат и надбавок являются:

- исполнение работниками своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормативных условий труда;
- укрепление высококвалифицированных кадров;
- использование мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

3.2. Компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ «ППЦ» в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника в процентах без учета доплат и надбавок.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки) конкретизируются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника.

3.4. Компенсационные и иные обязательные доплаты и надбавки определяются в пределах средств фонда оплаты труда работников от 10% до 35% и устанавливаются на год.

3.5. Размеры компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.6. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

	Виды	Размеры
3.6.1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	Устанавливается в соответствии со ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 12% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.
3.6.2.	Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов).	Устанавливается в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
3.6.3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в полном соответствии с ТК РФ ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойного заработка за день работы. 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
3.6.4.	Доплата за сверхурочную работу.	Устанавливается в соответствии со ст.152 Трудового Кодекса Российской Федерации за первые два часа сверхурочной работы оплата в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в соответствии со временем отработанным сверхурочно.
3.6.5.	Доплата за выполнение работ различной квалификации.	Устанавливается в соответствии со ст.150 Трудового Кодекса Российской Федерации и оплачивается по работе более высокой квалификации
3.6.6.	Доплата за совмещение профессий	Устанавливается в соответствии со ст.151

	(должностей).	Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.6.7.	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ.	Устанавливается в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.6.8.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Устанавливается в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.6.9.	Надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917

3.7. ИНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

	Виды	Размеры
3.7.1.	Доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

		образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917
3.7.2.	Доплата руководящим, педагогическим и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов.	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917
3.7.3.	Доплата за заведование элементами инфраструктуры.	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в

		сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917
3.7.4.	Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук.	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917
3.7.5.	Надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.	Устанавливается в размере 20% должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере

	образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 29 ноября 2018 года, в том числе с изменениями от 31.12.2015 ППСО №917
--	---

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению эффективного (качественного) результата работы, а также поощрение за выполненную работу. Процентное соотношение стимулирующей части фонда ежегодно устанавливается учредителем в размере 23 % от ФОТ .

4.1. Основными целями назначения выплат стимулирующего характера являются:

- повышение мотивации работников к эффективному (качественному) труду;
- повышение эффективности (качества) работы;
- создание стимула к повышению профессионального уровня работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, качества и результатов труда, сложности выполняемой работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- единовременные премии, выплачиваемые по результатам работы (по итогам месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);
- за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», Медицинские работники», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:
при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные

трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

– иные поощрительные выплаты.

4.3. Основания для назначения стимулирующих выплат являются:

- позитивные результаты организационно-методической деятельности;
- эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- эффективная организация охраны жизни и здоровья.

4.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «ППЦ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, в пределах средств от 15 % до 20% ежегодного фонда оплаты труда и могут носить разовый или периодический характер.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти между профессионально-квалификационными группами происходит следующим образом:

- административно-управленческий персонал – не более 20 %
- педагогические работники - не менее 58 %
- медицинский персонал – не менее 2%
- учебно-вспомогательный персонал - не менее 12 %
- технический персонал (обслуживающий) – 1%

4.6. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников образовательного учреждения.

4.7. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются на текущее полугодие учебного периода, либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

4.8. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается работнику с учетом

критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденных Министерством образования и науки Самарской области (Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009г. № 28-од), «Листа оценивания эффективности (качества) работы» работников ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти и «Положением о работе экспертной группы по оценке результативности профессиональной деятельности специалистов ГБУ «ППЦ» г.о. Тольятти

Критерии качества и результативности труда работников Центра разрабатываются учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников:

- для педагогических работников (педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, социальные педагоги, методисты);
- для прочего персонала.

Критерии эффективности работы заместителей руководителя учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утверждённых приказом министерства образования и науки Самарской области, количество и распределение критериев между заместителями руководителя учреждения определяются и утверждаются руководителем учреждения.

Основанием для назначения доплат по критериям эффективности труда для работников Центра являются позитивные результаты их деятельности за полугодие (педагоги) и календарный год (прочий персонал) в соответствии с утвержденными Критериями оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работников Центра.

4.8.1. Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) **педагогических работников** Центра включают в себя следующие показатели:

- Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научно-методической деятельности, соответствующей сфере деятельности Центра (статьи в газетах, журналах, сборниках), выступлений в СМИ.
- Результативность участия педагога в разработке и реализации социально-значимых проектов (гранты, призовые места в городских, региональных, всероссийских и международных конкурсах в рамках социально значимых проектов).
- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической и социально-педагогической работы, проявляемая в достижениях детей (учитывается раз в полгода, по результатам аналитических отчетов и другой отчетной документации).
- Разработка и внедрение модифицированных (коррекционно-развивающих и профилактических) общеобразовательных дополнительных программ, коррекционно-

развивающих программ и учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию данных программ (в течение 1 года с момента разработки).

- Разъездной характер работы.
- Участие в работе конференций, семинаров, конкурсов различных уровней (муниципального, регионального, российского, международного).
- Использование ИТ-технологий в образовательном процессе более 10% учебного времени (размещение статей в интернете, участие в тематических (соответствующих сфере деятельности Центра) on-line конференциях, интернет-форумах, использование в работе собственных разработанных автоматических программ).
- Расширение функциональных обязанностей и ненормированный труд за рамками режима рабочего дня. Выполнение общественной нагрузки.
- Совершенствование профессионального мастерства с предоставлением подтверждающего документа (свидетельство, сертификат, удостоверение, диплом). Участие в работе методического объединения в отделе (выступления, обобщение опыта),
- Привлечение внебюджетных средств.

4.8.2. Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) заместителей директора Центра включают в себя следующие показатели:

- Наличие публикаций по распространению педагогического (научного) опыта учреждения в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа, на федеральном уровне.
- Распространение педагогического (научного) опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим учреждением.
- Участие учреждения в выставках, форумах, ярмарках, конференциях.
- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников.
- Охват психолого-педагогической и медико-социальной помощью образовательных учреждений на курируемой территории (подтверждённый наличием договоров).
- Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления учреждения.
- Отсутствие травматизма среди участников научно-образовательного процесса.
- Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания.
- Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения

квалификации.

- Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий.
- 4.8.3. Критерии оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) **прочего персонала** (главного бухгалтера, бухгалтера, администратор, секретаря, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтера) Центра включают в себя следующие показатели:
- Участие в подготовке учреждения к учебному году (за рамками своих функциональных обязанностей).
 - Использование IT-технологий в рабочем процессе составляет более 10% рабочего времени.
 - Обеспечение постоянно-действующего режима работ здания ГБУ «ППЦ» (Интернет, электроэнергия, тепло и водоснабжение, мусор, GSM и т.д.)
 - Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям, отсутствие предписаний контрольно-надзорных служб.
 - Отсутствие кредиторских задолженностей и необоснованных остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.
 - Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
 - Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).
 - Отсутствие ошибок в подготовленных документах, контроль за соблюдением сроков исполнения документации.
 - Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.
 - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей), обеспечение высокого уровня комфортности рабочей среды (по результатам внешней оценки).
- 4.9. Решение об установлении ежемесячных стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы производится по итогам полугодия учебного года. Эффективность (качество) работы специалистов для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале каждого полугодия учебного года путем сравнения данных предыдущего периода.
- 4.9.1. Размер стимулирующих выплат за эффективность (качество) труда определяется результатами объективной внешней оценки эффективности (качества) труда работников ГБУ «ППЦ», проводимой экспертной группой из числа представителей

администрации, членов методического совета, председателя профсоюзного комитета ГБУ «ППЦ», самооценкой работника в соответствии с Положением о работе экспертной группы по оценке результативности профессиональной деятельности специалистов ГБУ «ППЦ» и отраженной в «Листе оценивания эффективности (качества) работы».

- 4.9.2. «Лист оценивания эффективности (качества) работы» заполняется членами экспертной группы (внешняя оценка результативности профессиональной деятельности) и специалистом самостоятельно (самооценка). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Полученный итоговый бальный показатель эффективности (качества) работы соответствует процентному начислению стимулирующих выплат к окладу работника.
- 4.9.3. В течение 5 рабочих дней работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности. Далее, в течение 3 рабочих дней руководитель представляет органу самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников. На основании полученных результатов оценивания эффективности (качества) работы (за учебное полугодие) в течение 3 рабочих дней, принимается Управляющим Советом ГБУ «ППЦ» и утверждается приказом директора список работников, получающих стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы производятся с первого числа следующего месяца после завершения процедуры внешней оценки эффективности (качества) труда экспертной группой в ГБУ «ППЦ» и действуют в течение полугодия.
- 4.9.4. В случае неудовлетворительной оценки эффективности (качества) работы работника директор ГБУ «ППЦ» и Управляющий Совет ГБУ «ППЦ» не включают этого работника в список работников учреждения, представляемых к выплатам стимулирующего характера.
- 4.10. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются работникам по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполнения возложенных задач.
- 4.11. Основанием для понижения до истечения срока действия стимулирующей надбавки или отказа выплат стимулирующего характера являются:
- ухудшение показателей работы
 - ненадлежащее качество работы с документами и невыполнение поручений директора;
 - несоблюдение требований внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - несоблюдение требований по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности;

- неснятое дисциплинарное взыскание, срок по которому не превысил шесть календарных месяцев; наложение дисциплинарного взыскания.
- 4.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор ГБУ «ППЦ» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

5.1. Заработная плата директора ГБУ «ППЦ» состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата директора ГБУ «ППЦ» определяется в январе и июле текущего года и производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

5.1.2. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат, а также периодичность их установления утверждаются Министерством образования и науки Самарской области согласно приказу №30-ОД от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 г. № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителя дошкольных образовательных учреждений и подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Компенсационные выплаты директору ГБУ «ППЦ» устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.1.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера ГБУ «ППЦ» состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется в январе и сентябре текущего года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

5.1.5. Размер и порядок компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, материальной помощи заместителям директора и главного бухгалтера ГБУ «ППЦ» устанавливаются директором в процентном соотношении к должностному окладу (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем компенсационных и стимулирующих выплат действующим в учреждении.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Работникам ГБУ «ППЦ» может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвобождавшихся в результате экономии фонда труда.

6.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказания материальной помощи. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказания материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

- смерть близких родственников (родителя, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБУ «ППЦ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Управляющего Совета ГБУ «ППЦ».

6.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор ГБУ «ППЦ» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

7. НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ КОРРЕКЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДКА ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

7.1. Должностной оклад педагогам-психологам и другим работникам, занятым основным видом деятельности, выплачивается за установленную им норму часов рабочего времени:

7.1.1. за 18 часов основной работы в неделю - предоставление специализированной помощи детям, испытывающим трудности в обучении, социальной адаптации и развитии, и нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; предоставление образования по дополнительным образовательным программам дошкольного и общего образования;

7.1.2. за 18 часов основной работы в неделю, затраченных на подготовку к предоставлению следующих услуг: оказание специализированной помощи детям, испытывающим трудности в обучении, социальной адаптации и развитии, и нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; предоставление образования по дополнительным образовательным программам дошкольного и общего образования;

7.1.3. за 20 часов педагогической работы в неделю учителям-логопедам;

7.1.4. за 20 часов медицинской работы в неделю врачам-специалистам;

7.1.5. за 36 часов методистам.

7.2. Продолжительность рабочего времени административного, обслуживающего и технического персонала составляет 40 часов в неделю.

7.3. Общий объем трудозатрат на выполнение предоставляемых услуг ГБУ «ППЦ» на календарный год устанавливается Министерством образования и науки Самарской области.

7.3.1 Объем трудозатрат педагогов-психологов и других специалистов ГБУ «ППЦ», устанавливается исходя из 1872 часа на каждого сотрудника за календарный год.

7.4. Объем дополнительной нагрузки специалистам ГБУ «ППЦ» устанавливается в размере не более 0,5 ставки.

8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

8.1. Выплата заработной платы осуществляется на основании трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.2. Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.3. Выплата заработной платы в ГБУ «ППЦ» производится 2 раза в месяц. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 9 числа следующего месяца посредством перечисления на указанные работниками счета держателей пластиковых карт и лицевые счета держателей сберегательных книжек.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки финансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до начала отпуска сотрудника.