

Директор МУ Центр «Стимул»

Н.Н.Шпейнова

«10» ноября 2016 г.

М.П.Стимул



Уполномоченный
представитель работников
МУ Центр «Стимул»

Н.А.Петухова

«10» ноября 2016 г.

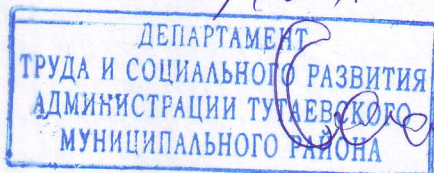
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения Центр психолого-педагогической,
медико-социальной помощи «Стимул»
Тутаевского муниципального района
на 2016-2019 годы

Зарегистрирован

17. 11. 2016.

Нач. отдела



В.А. Зинорас

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	3
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	5
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	5
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	7
Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
Раздел 10. ПРИЛОЖЕНИЯ	9

6. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района от 14.12.2012 года № 559 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений ТМР» с учетом надбавок, в соответствии с Положением об установлении дополнительных выплат (Приложение 2, 3).

7. Остальным работникам учреждений в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Тутаевского муниципального района.

8. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принимаются решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

9. Заработная плата выплачивается работнику 14 и 29 числа в безналичной форме на банковский счет работника, указанный в заявлении работника. Расходы на выпуск пластиковой карты несет работник.

10. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанных временных. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оплаты (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

11. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения авансовых выплат в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

12. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «Об трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Шпейновой Нины Николаевны

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с МУ Центр «Стимул».

3. Договор является единым для учреждения, включая структурные подразделения.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором (Приложение 1).

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

6. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном Постановлением Правительства Ярославской области «465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 259-а», Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района от 14.12.2012 года № 550 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений ТМР» с учетом надбавок, в соответствии с Положением об установлении дополнительных выплат (Приложение 2, 3).

7. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Тутаевского муниципального района.

8. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников приняты решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

9. Заработная плата выплачивается работнику 14 и 29 числа в безналичной форме на банковский счет работника, указанный в заявлении работника. Расходы на выпуск пластиковой карты несет работник

10. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

11. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

12. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 (указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)
1	2
Педагог-психолог, социальный педагог	Учитель; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

14. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

15. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

16. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

17. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

18. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего времени работников МУ Центр «Стимул» составляет:

для администрации – 40 часов в неделю;

педагоги-психологи, социальные педагоги – 36 часов;

учитель-дефектолог, учитель-логопед – 20 часов;

учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал – 40 часов.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

19. Для работников учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

20. Работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет один час.

21. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.

22. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства, при регистрации брака, смерти близких родственников работника.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

23. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными и методическими услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

24. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Тутаевского муниципального района.

25. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

трудное материальное положение – 50 % от должностного оклада;
приобретение дорогостоящих медикаментов, подтвержденное соответствующими документами – 20 % от должностного оклада;
погребение близких родственников (мать, отец, жена, муж, ребенок) – 50% от должностного оклада;
при рождении ребенка – 50% от должностного оклада;
в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 30 % от должностного оклада;
к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет, в связи с уходом на пенсию (выплаты социального характера) – 50 % от должностного оклада;
других исключительных случаях.

26. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

27. При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

28. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

29. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

30. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

31. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

32. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

33. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

34.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

35. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

37. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

38. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

39. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда в количестве 3 человек.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

40. Коллективный договор вступает в силу с 1 ноября 2016 года и действует до 31 октября 2019 года.

41. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

42. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

43. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

44. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор МУ Центр «Стимул», Шпейнова Нина Николаевна;
со стороны работников – члены комиссии совета трудового коллектива Петухова Наталья Андреевна и Лабутина Татьяна Анатольевна, педагоги-психологи МУ Центр «Стимул».

45. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

46. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

сотрудников Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тульского муниципального района с Коллективным договором

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Дата ознакомления	Подпись
1	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
2	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
3	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
4	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
5	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
6	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
7	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
8	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
9	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
10	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
11	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
12	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
13	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
14	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
15	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
16	Мухоморова Наталья Александровна	10.11.2016	[Подпись]
17			
18	Мухоморова Наталья Александровна	3.09.2016	[Подпись]

Приложение 2 к Коллективному договору Муниципального учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района

Принято на Общем собрании
трудового коллектива
МОУ Центра «Стимул»
Протокол № 26 от «31» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ Центра «Стимул»

Н.Н.Шпейнова

«31» декабря 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении дополнительных выплат работникам службы сопровождения опекунов (попечителей) несовершеннолетних лиц Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1 Положение об установлении дополнительных выплат работникам службы сопровождения опекунов (попечителей) несовершеннолетних лиц Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а».

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Положение определяет порядок установления дополнительных выплат работникам службы сопровождения опекунов (попечителей) муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центра психолого-медико-социального сопровождения, диагностики и консультирования детей и подростков «Стимул» (далее – Учреждение).

1.4. Дополнительные выплаты включают в себя:

- выплаты, предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- выплаты социального характера, включающие в себя выплаты, не связанные с осуществлением работниками трудовых функций и направленные на социальную поддержку работников.

1.5 Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;

- обслуживающий персонал.

1.6. Определение размера дополнительных выплат работникам осуществляется с учетом мнения представительного органа работников (СТК), ст.144 ТК РФ.

2. Выплаты, предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник» (Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а»), имеющие награды Министерства образования (медали, почетные звания, грамоты) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности.	10 %
2	Педагогические и руководящие работники «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель и др.) и (или) государственные награды в системе образования (Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а»)	20 %

Примечание. При одновременном наличии у педагогической и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию пунктом 2.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда педагогических работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

3.2. Размер стимулирующего фонда работникам составляет не более 20 % от фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работника за год;
- выплаты по итогам квартала.

3.4. Стимулирующие выплаты по итогам оценки эффективности деятельности за год:

3.4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на год на основании результатов оценки эффективности их деятельности, утвержденных приказом руководителя.

3.5. Размер стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности работника за год определяется в следующем порядке:

3.5.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – комиссия) суммирует набранное количество баллов по показателям оценки эффективности деятельности всеми работниками.

3.5.2. Из общей суммы стимулирующей части ФОТ вычитаются:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения;
- стимулирующие выплаты обслуживающего персонала;
- выплаты социального характера и выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области.

3.5.3. Оставшаяся сумма стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом по показателям оценки эффективности деятельности работников для определения денежного содержания одного балла.

3.5.4. Стоимость одного балла умножается на сумму баллов набранных каждым педагогическим работником и административно-управленческим персоналом учреждения, что и является размером выплат по результатам труда данного работника в течение года.

3.6. Стимулирующие выплаты по итогам квартала:

3.6.1. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу и педагогическим работникам:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения): - муниципальный уровень - региональный уровень	10 % 20 %
2	Апробация новых авторских учебных программ (при наличии документального подтверждения)	10 %
3	Работа с трудными детьми (в расчете на 1 ребенка)	3 %
4	Работа с одаренными детьми (в расчете на 1 ребенка)	3 %
5	Работа с детьми – инвалидами (в расчете на 1 ребенка)	3 %
6	Работа в проблемных творческих группах	10 %
7	Участие в областной программе «Семья и дети»	5 %
8	За кураторскую работу программ – проектов в рамках областной программы «Семья и дети»	25 %
9	Участие в методической работе: - выступление на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях; - проведение открытых занятий, мастер-классов и иное; - участие в профессиональных региональных конкурсах.	3 % 5% 20%
10	Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей (если за это не было установлено доплаты)	20%
11	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленных срок (к особо важным заданиям относятся задания, требующие организационных, административных и др. решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования).	25%
12	Организация и проведение мероприятий различного уровня: - на уровне учреждения	5%

	- региональный уровень	15%
	- муниципальный уровень	10%
13	Наличие научно-педагогических и методических публикаций в региональных и федеральных изданиях	10%
14	Представление опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	10%
15	За наставничество	15%

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, административно-управленческого персонала и педагогических работников устанавливаются на год по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (% от должностного оклада)
1	Заведование кабинетом	10 %
2	Работа по дополнительным образовательным программам	20 %
3	Техническое оснащение заседаний, методических объединений, семинаров, массовых мероприятий	10 %
4	Оформительская деятельность	10 %
5	Организация и осуществление работы с детьми с особыми образовательными потребностями из замещающих семей по дополнительной специальной коррекционной программе	30 %
6	Организация и осуществление работы с детьми, оставшимися без попечения родителей	20 %
7	Организация и осуществление работы с родителями, лишенными родительских прав, выразивших желание восстановиться в родительских правах, а так же с детьми, родители которых восстановились в родительских правах.	30 %
8	Посещение замещающих семей на дому с целью оценки уровня адаптации детей и семей	25 %
9	Выполнение особо важных сложных заданий, требующих повышенной напряженности	50 %
10	Консультант телефона доверия	20 %

5. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций, устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (% от должностного оклада)
1	К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию (выплата социального характера)	50%
2	За безупречную продолжительную трудовую	50%

	деятельность (15, 20, 25 лет и более, выплата социального характера)	
3	Материальная помощь по следующим основаниям: - рождение ребенка; - погребение близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети); - приобретение дорогостоящих медикаментов подтвержденное соответствующими документам; - трудное материальное положение; - бракосочетание.	50% 50% 20% 50% 30%
4	К юбилейным датам Центра «Стимул»	20%

6. Порядок установления и снятия выплат

6.1. Выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливаются на год.

6.2. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера выплачиваются одновременно или устанавливаются на определенный срок.

6.3. Размеры стимулирующих выплат административно-управленческого персонала и педагогических работников определяются комиссией на основании самооценки деятельности работников по итогам квартала в соответствии с утвержденными показателями. Решение комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.4. Выплаты социального характера производятся одновременно на основании приказа руководителя Учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

6.5. Выплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена выплата;
- при переходе педагогического работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе педагогического работника от установленной выплаты;
- до истечения срока, на который была установлена выплата, в случае, если характер выполняемой педагогическим работником работы перестал удовлетворять требования настоящего Положения.

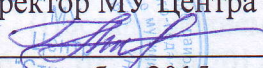
6.7. Решение о снятии выплат принимает комиссия. Решение комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

7. Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на Общем собрании совета трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Приложение 3 к Коллективному договору Муниципального учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района

Принято на Общем собрании трудового коллектива
МОУ Центра «Стимул»
Протокол № 26 от «31» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МУ Центра «Стимул»
 Н.Н.Шпейнова
«31» декабря 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении дополнительных выплат работникам Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1 Положение об установлении дополнительных выплат работникам Муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медико-социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района от 14.12.2012 года № 550 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений ТМР».

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Положение определяет порядок установления дополнительных выплат работникам муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центра психолого-медико-социального сопровождения, диагностики и консультирования детей и подростков «Стимул» (далее – Учреждение).

1.4. Дополнительные выплаты включают в себя:

- выплаты, предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области и муниципального района;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- выплаты социального характера, включающие в себя выплаты, не связанные с осуществлением работниками трудовых функций и направленные на социальную поддержку работников.

1.5 Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал.

1.6. Определение размера дополнительных выплат работникам осуществляется с учетом мнения представительного органа работников (СТК), ст.144 ТК РФ.

2. Выплаты, предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области и муниципального района

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник» (Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а»), имеющие награды Министерства образования (медали, почетные звания, грамоты) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности.	10 %
2	Педагогические и руководящие работники «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель и др.) и (или) государственные награды в системе образования (Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 года «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановление Администрации области от 16.07.2007 № 259-а»)	20 %

Примечание. При одновременном наличии у педагогической и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию пунктом 2.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда педагогических работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

3.2. Размер стимулирующего фонда работникам составляет не более 20 % от фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты включают в себя:

- выплаты по итогам оценки эффективности деятельности педагогического работника за год;

- выплаты по итогам квартала.

3.4. Стимулирующие выплаты по итогам оценки эффективности деятельности за год:

3.4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на год на основании результатов оценки эффективности их деятельности, утвержденных приказом руководителя.

3.5. Размер стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности работника за год определяется в следующем порядке:

3.5.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – комиссия) суммирует набранное количество баллов по показателям оценки эффективности деятельности всеми работниками.

3.5.2. Из общей суммы стимулирующей части ФОТ вычитаются:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения;
- стимулирующие выплаты обслуживающего персонала;
- выплаты социального характера и выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области.

3.5.3. Оставшаяся сумма стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом по показателям оценки эффективности деятельности работников для определения денежного содержания одного балла.

3.5.4. Стоимость одного балла умножается на сумму баллов набранных каждым педагогическим работником и административно-управленческим персоналом учреждения, что и является размером выплат по результатам труда данного работника в течение года.

3.6. Стимулирующие выплаты по итогам квартала:

3.6.1. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу и педагогическим работникам:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1	Качественно выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	20 %
2	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям относятся задания, требующие организационных, административных и др. решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования).	25 %
3	Качественное проведение мероприятий различного уровня на базе образовательного учреждения: - федеральный - региональный - муниципальный	50 % 25 % 15 %
4	Наличие научно-педагогических и методических публикаций в: - региональных изданиях; - федеральных изданиях.	5 % 10 %
5	Участие (с выступлением) на семинарах и конференциях: - регионального уровня - федерального уровня	5 % 10 %
6	Участие в деятельности рабочих групп по реализации приоритетных направлений развития системы образования	10 %
7	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.	30 %

3.7. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1	Качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	20 %
2	Выполнение особо важных (срочных) заданий в	25 %

	установленный срок (к особо важным заданиям относятся задания, требующие организационных, административных и др. решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования).	
3	За стирку занавесок в кабинетах	20 %
4	За подготовку к проведению значимых мероприятий Центра	25 %

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, административно-управленческого персонала и педагогических работников устанавливаются на год по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (% от должностного оклада)
1	Заведование кабинетом	10 %
2	Работа по дополнительным образовательным программам	20 %
3	Руководство методическим объединением	15 %
4	Техническое оснащение заседаний, методических объединений, семинаров, массовых мероприятий	10%
5	Оформительская деятельность	10%
6	Руководство районным координационным советом по здоровьесбережению	15%
7	Организация и контроль методической работы в учреждении	5%
8	Создание и обслуживание сайта	15%
9	Заключение муниципальных контрактов, договоров	20%
10	Организация ремонтных работ	25%
11	Координатор краткосрочных и долгосрочных программ и проектов	25%
12	Организация работ:	
	- по охране труда;	10%
	- по пожарной безопасности;	10%
	- по электробезопасности;	10%
	- по антитеррору и гражданской обороне.	10%
13	Работа с сельскими образовательными учреждениями	20%
14	Руководство и организация городской психолого-медико-педагогической комиссии	20%
15	Выполнение особо важных сложных заданий, требующих повышенной напряженности	50%
16	Организация и кураторская работа районной психолого-медико-педагогической комиссии	30%
17	Координация муниципальной службой примирения	30%
18	За работу в составе ПМПК	15%
19	Обеспечение деятельности Школы раннего развития	30%
20	Председателю совета трудового коллектива	10%
21	Ведение элективных курсов	10%
22	Организация и проведение работ по благоустройству	10%

	территории и зданий, оформление стендов	
23	Наставничество (при наличии документального подтверждения)	5%
24	Руководство структурных подразделений	30 %
25	Организация работы детского оздоровительного лагеря	30%
26	За работу в экспертных группах	20%
27	За работу в проектных группах	20 %
28	За организацию клубной деятельности	15 %
29	Координация службы примирения	20%
30	Консультант Телефона доверия	20%

4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на год по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам с учетом коэффициентов (% от должностного оклада)
1	За мытье окон, стен, плафонов в кабинетах	20%
2	За уборку территории	25%
3	Выполнение работ по косметическому ремонту помещений	50%
4	Отсутствие жалоб и взысканий	15%
5	За озеленение помещений учреждения	10%
6	Организация и проведение работ по благоустройству помещений	30%
7	Заключение муниципальных контрактов, договор	20%
8	Организация ремонтных работ	25%
9	Организация и проведение работ по благоустройству территории	25%
10	Оформление и учет страховых полисов, удостоверений пенсионного страхования	20%
11	За работу с методической литературой и библиотечным фондом	25%
12	Интенсивность, сложность и напряженность труда	50%
13	За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей (если за это не было установлено доплаты)	20%
14	Организация работ:	
	- по охране труда;	10%
	- по пожарной безопасности;	10%
	- по электробезопасности;	10%
	- по антитеррору и гражданской обороне.	10%

5. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций, устанавливаются по следующим основаниям:

№	Перечень оснований	Размер выплат к базовым окладам
---	--------------------	---------------------------------

п/п		с учетом коэффициентов (% от должностного оклада)
1	К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию (выплата социального характера)	50%
2	За безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более, выплата социального характера)	50%
3	Материальная помощь по следующим основаниям: - рождение ребенка; - погребение близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети); - приобретение дорогостоящих медикаментов подтвержденное соответствующими документам; - трудное материальное положение; - бракосочетание.	50% 50% 20% 50% 30%
4	К юбилейным датам Центра «Стимул»	20%

6. Порядок установления и снятия выплат

6.1. Выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливаются на год.

6.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются единовременно или устанавливаются на определенный срок.

6.3. Размеры стимулирующих выплат административно-управленческого персонала и педагогических работников определяются комиссией на основании самооценки деятельности работников по итогам квартала в соответствии с утвержденными показателями. Решение комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.4. Размеры стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяются комиссией по итогам работы за квартал в соответствии с утвержденными показателями. Решение комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.5. Выплаты социального характера производятся единовременно на основании приказа руководителя Учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей при наличии денежных средств на счете учреждения.

6.6. Выплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который была установлена выплата;
- при переходе педагогического работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе педагогического работника от установленной выплаты;
- до истечения срока, на который была установлена выплата, в случае, если характер выполняемой педагогическим работником работы перестал удовлетворять требования настоящего Положения.

6.7. Решение о снятии выплат принимает комиссия. Решение комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

7. Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на Общем собрании совета трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя Учреждения.