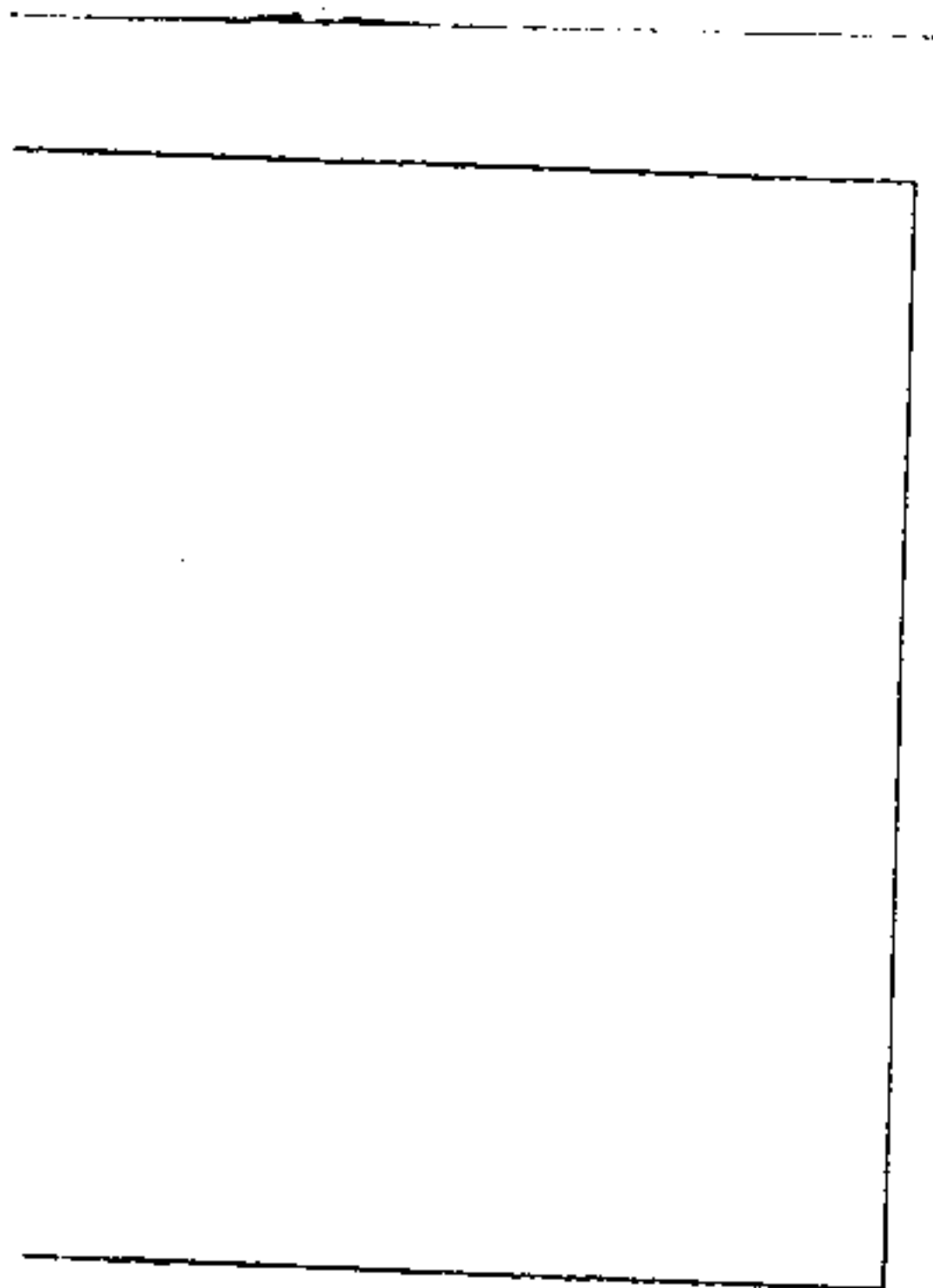


**Изменения и дополнения к коллективному договору  
Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
профессионального образования Самарской области  
«Большеглушицкий ресурсный центр»  
на 2022-2025 гг.**



с. Большая Глушица  
Самарская область  
2023 г.

Работодатель, в лице и.о.директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Большеглушицкий ресурсный центр» Юлии Валерьевны Белоусовой и трудовой коллектив работников образовательного учреждения, в лице председателя профкома Ксении Николаевны Ермилиной, приняли решение внести изменения и дополнения в коллективный договор Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Большеглушицкий ресурсный центр»:

1. Приложение №2 к коллективному договору «Положение о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников ГБУ ДПО СО «Большеглушицкий ресурсный центр» на 2022-2025 год» изложить в следующей редакции:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников ГБУ ДПО СО «Большеглушицкий ресурсный центр (далее Центр)» на 2022-2025 годы, разработано с Законом об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 года № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных,

автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждения методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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 в части установления надбавки за результативность и качество работы».

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, стимулированием работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Центра, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования, в части выплаты заработной платы сотрудников настоящее положение распространяется с 01 января 2023 года.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания

трудового коллектива Центра, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Центра.

1.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4. настоящего Положения.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности и качества труда;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей всех участников образовательного процесса.

## **3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

3.1. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный

участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
  - надбавка за выслугу лет;
  - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

Надбавка за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается работникам на месяц, квартал, полугодие, год. При назначении учитываются следующие факторы:

- распределение функций по степени сложности задания (обработка и выполнение задания - 530 руб., обработка, выполнение задания и его проверка - 920 руб., обработка, проверка, и контроль за выполнением задания - 1710 руб.);

- характер выполняемой работы (работа по плану - 660 руб., работа в условиях дефицита времени - 1050 руб., работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат - 1320 руб.);

- длительность сосредоточенного наблюдения – от 2200 руб. до 2340 руб.;

- степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки - 2610 руб.;

- степень ответственности за безопасность других лиц - 3920 руб.;

- продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций - 1100 руб.

- наблюдение за экранами мониторов при буквенно-цифровом отображении информации - 1050 руб.

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения -- 1170 руб.

- за проведение генеральных уборок – 1170 руб.

- своевременное обеспечение рабочих мест и расходных материалов – 660 руб.

- своевременное, качественное ведение и предоставление документации – от 270 руб. до 2590 руб.

- разработка предложений по повышению эффективности учебно-методической и воспитательной работы в общеобразовательных учреждениях -- 1950 руб.;

- качественная и своевременная информационно-консультационная поддержка педагогическим работникам в общеобразовательных учреждениях – 2480 руб.;

- контрольное посещение занятий в образовательных учреждениях с целью выявления и оценки условий для реализации образовательной программы ФГОС НОО, ООО, СОО – 2480 руб.;

- своевременное и правильное ведение деловой документации, качественное оформление архивных документов – 770 руб.;

- своевременное обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей организации -- 600 руб.;

- своевременное и качественное техническое обслуживание рабочих мест электронной офисной техникой -- 2550 руб.

3.2. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта",

"Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "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.

3.4. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

3.4.1. критерии и показатели качества труда педагогических работников, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе;

3.4.2. критерии и показатели качества труда работников отдела финансово-экономического и хозяйственного сопровождения, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) их работы;

3.4.3. строгое (в полной мере) выполнение должностных (функциональных) обязанностей;

3.4.4. высокое качество проведения значимых мероприятий;

3.4.5. эффективная методическая и аналитическая работа;

3.4.6. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.4.7. работа без жалоб и замечаний.

3.5. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- наличие обоснованной жалобы.

3.6. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора Центра;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

Выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора Центра по согласованию с профсоюзным комитетом;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

#### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие надбавки директору;
- стимулирующие надбавки работникам;
- премии.

4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Стимулирующие премии являются разовыми выплатами и устанавливаются приказом директора Центра сроком на один месяц.

Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются распоряжением директора Центра один раз в квартал, в полугодие, в год текущего финансового года. Максимальный период выплат - один год.

4.5. Стимулирующие надбавки назначаются работнику Центра на основе результатов его деятельности.

Критерии установления надбавки приведены в таблице 1,2.

**Таблица 1**

**Критерии качества труда для работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений)**



(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	Оценка (баллы)	Примечание
Критерии назначения (увеличения) надбавки		
Отсутствие сбосв в работе и качественное выполнение своих основных задач и функций	2	
Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	1	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	1	
Отсутствие фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1	
Соблюдение установленных сроков по составлению соглашений, дополнительных соглашений	1	
Качественная и эффективная работа по приему и проверке ПФХД с расшифровками		
Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	1	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников подведомственных учреждений, контрагентов	1	
Своевременная и качественное техническое обслуживание автотранспорта , содержание в чистоте автотранспорта	2	
отсутствие ДТП	2	
отсутствие протоколов ГИБДД	2	
Критерии уменьшения (снятия) надбавки		
Несвоевременная сдача отчетности первичной документации	-1	
Наличие замечаний от контролирующих органов, зафиксированных в актах проверок	-1	
Неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей	-1	

**Критерии качества труда для педагогических работников  
(начальники отделов и служб, методисты, психологи)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Эффективность организационно-методической работы	1.1. Наличие публикаций работника по распространению педагогического (научного) опыта работы, подведомственных образовательных учреждений в профессиональном сообществе в СМИ и т.д.:			
	- уровень муниципалитета.	1 балл		
	- округа.	3 балла		
	- уровень региональный и выше	5 балла		
	1.2. Разработка работниками учреждения авторских образовательных программ:			
	1-2 программы	1 балл		
	3 программы	2 балла		
	5 и более программ	3 балла		
	1.3. Разработка работниками учреждений УМК, обеспечивающих реализацию авторских образовательных программ:			
	1	1 балл		
	2	2 балл		
	3 и более	3 балла		
	1.4. Результативность участия работника в			

	<p>разработке и реализации социально значимых проектов в зависимости от уровня: на муниципальном, окружном, региональном, федеральном уровнях).</p>	<p>3 балла 5 баллов 10 баллов</p>		
	<p>1.5. Обобщение и распространение опыта работы педагогических и руководящих работников, подведомственных образовательных учреждений через мастер-классы, семинары, круглые столы, конференции, организованных методистом (0,5 балла за каждое на муниципальном уровне, 1 балл, но не более 5 на окружном или региональном уровнях).</p>	<p>10 баллов</p>		
	<p>1.6. Участие педагогических и руководящих работников, подведомственных образовательных учреждений в окружных, региональных конкурсах, грантовых мероприятиях (на муниципальном, окружном, региональном, федеральном уровнях).</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла</p>		
	<p>1.7. Консультации ОО для участия в выставках, форумах, ярмарках, конференциях: - региональном уровне - российских (международных)</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
	<p>1.8. Наличие достижений (наград,</p>			

	грантов) у работников подведомственных образовательных учреждений по внедрению в практику современных образовательных технологий: - региональном уровне - российских (международных)	1 балл 2 балла		
	1.9. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания.	5 баллов		
	1.10 Интенсивность, напряженность (дополнительная работа вне ГЗ) более 10 заданий	3 балла		
	1.11. Наличие благодарственных писем, грамот за эффективное взаимодействие со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами (заказчиками услуг учреждениями) 1 балл за каждое	10 баллов		
2. Повышение профессионального уровня	2.1. Прохождение обучения на курсах повышения квалификации: 36 часов -- 3 балла; 72 часа -- 4 балла; свыше 72 часов -- 5 баллов	5 баллов		
	2.2. Результативность участия работника в конкурсах профессионального мастерства: <i>округ</i> - участие	0,5 балла		

	победа <i>регион</i> – участие победа	1 балл 1,5 балла 2 балла		
	2.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1 балл		
Итого				

4.6. Материалы по самоанализу деятельности за год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с показателями.

4.7. Материалы по самоанализу деятельности представляются директору Центра.

4.8. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам прошедшего года каждому работнику и обоснование данного расчёта производится экспертным советом Центра, создаваемым на основании приказа директора Центра.

Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов экспертного совета, присутствующих на заседании.

Экспертный совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления экспертным советом существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты для исправления и доработки.

Произведённый экспертным советом расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и

секретарём. Работники Центра вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а экспертный совет обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки. Апелляции работников по другим основаниям экспертным советом не принимаются и не рассматриваются.

Экспертный совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, экспертный совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 дней решение экспертного совета об утверждении протокола вступает в силу.

4.9. В срок, не позднее 15 января, на основании протокола экспертного совета по распределению выплат стимулирующего характера работникам Центра, директор Центра издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы по итогам данного периода (предшествующего года).

4.10. Надбавка устанавливается на год и выплачивается ежемесячно в процентах к окладу в зависимости от количества заработанных сотрудником баллов и рассчитывается по формуле:

1 балл = 20 процентов от должностного оклада (для работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений)

1 балл = 0,3 процента от должностного оклада (кроме работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений).

4.11. Стимулирующие надбавки директору Центра устанавливаются приказом Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

2. Приложение №10 к коллективному договору ГБУ ДПО СО «Большеглушицкий ресурсный центр» «Положение об оплате труда работников» на 2022-2025 год» изложить в следующей редакции:

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Законом об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2020 года № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждения методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание

государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета», Постановлением Правительства Самарской области от 21.12.2022г. № 1199 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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 в части установления надбавки за результативность и качество работы».

1.2 Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами директора учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3 В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на



календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и субсидий на финансово-экономическое обеспечение деятельности государственных организаций Самарской области в сфере образования, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.

1.5. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. В части выплаты заработной платы сотрудников настоящее положение распространяется с 01 января 2023 года.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения состоит базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы сотрудников государственного учреждения до уровня МРОТ.

2.3. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени.

2.4. К компенсационным выплатам относятся:

- Доплата за работу в ночное время;
- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Доплата за сверхурочную работу;

- Доплата 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;
- Иные обязательные выплаты: надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2.5 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.6 Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 рублей в месяц.

2.7 Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, впервые принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения

по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

2.8 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы сотрудников государственного учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем учреждения.

### **3. Должностной оклад**

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре.

3.2 Оклады работников установлены согласно Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2020 года № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждения методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета», Постановления Правительства Самарской области от 21.12.2022 г. № 1199 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

### **4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера**

4.1. Сотрудникам учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда.
- иные обязательные выплаты.

4.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы -- не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы -- не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере не менее:  
– в размере 100 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

4.4. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 40 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда сотрудника учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

4.5. Работникам могут устанавливаться доплаты по соглашению сторон, в том числе:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания.

4.6. Доплата к окладу сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4-х процентов от

базового оклада. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.7. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

## **5. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и

кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "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, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда.

5.1 Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) Таблица 1,2).

Надбавка устанавливается на год и выплачивается ежемесячно в процентах к окладу в зависимости от количества заработанных сотрудником баллов и рассчитывается по формуле:

1 балл = 20 процентов от должностного оклада (для работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений)

1 балл = 0,3 процента от должностного оклада (кроме работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений)

Срок представления отчетных данных для начисления надбавки: не позднее 15 января текущего года. Подсчет баллов по итогам периода производится экспертным советом в течение 3 рабочих дней. Результат подсчета оформляется протоколом. Протокол направляется в совет трудового коллектива для согласования произведенного расчета. На основании протокола с учетом мнения Педагогического Совета руководитель Учреждения в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы.

Критерии установления надбавки приведены в таблице 1,2.

Таблица 1

**Критерии качества труда для работников отдела финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	Оценка (баллы)	Примечание
Критерии назначения (увеличения) надбавки		
Отсутствие сбоев в работе и качественное выполнение своих основных задач и функций	2	
Систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	1	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	1	
Отсутствие фактов нарушений в финансово-хозяйственной	1	



деятельности учреждения		
Соблюдение установленных сроков по составлению соглашений, дополнительных соглашений	1	
Качественная и эффективная работа по приему и проверке ПФХД с расшифровками		
Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	1	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников подведомственных учреждений, контрагентов	1	
Своевременная и качественное техническое обслуживание автотранспорта, содержание в чистоте автотранспорта	2	
отсутствие ДТП	2	
отсутствие протоколов ГИБДД	2	
Критерии уменьшения (снятия) надбавки		
Несвоевременная сдача отчетности первичной документации	-1	
Наличие замечаний от контролирующих органов, зафиксированных в актах проверок	-1	
Неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей	-1	

Таблица 2

**Критерии качества труда для педагогических работников  
(начальники отделов и служб, методисты, психологи)**

(ФИО) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Эффективность организационно-методической работы	1.1. Наличие публикаций работника по распространению педагогического			

	<p>(научного) опыта работы. подведомственных образовательных учреждений в профессиональном сообществе в СМИ и т.д.:</p> <p>- уровень муниципалитета. - округа. - уровень региональный и выше</p>	<p>1 балл 3 балла 5 балла</p>		
	<p>1.2. Разработка работниками учреждения авторских образовательных программ:</p> <p>1-2 программы 3 программы 5 и более программ</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла</p>		
	<p>1.3. Разработка работниками учреждений УМК, обеспечивающих реализацию авторских образовательных программ:</p> <p>1 2 3 и более</p>	<p>1 балл 2 балл 3 балла</p>		
	<p>1.4. Результативность участия работника в разработке и реализации социально значимых проектов в зависимости от уровня: на муниципальном, окружном, региональном, федеральном уровнях).</p>	<p>3 балла 5 баллов 10 баллов</p>		
	<p>1.5. Обобщение и распространение опыта работы педагогических и руководящих работников, подведомственных образовательных учреждений через мастер-классы, семинары, круглые</p>			

	<p>столы, конференции, организованных методистом (0,5 балла за каждое на муниципальном уровне, 1 балл, но не более 5 на окружном или региональном уровнях).</p>	10 баллов		
	<p>1.6. Участие педагогических и руководящих работников, подведомственных образовательных учреждений в окружных, региональных конкурсах, грантовых мероприятиях (на муниципальном, окружном, региональном, федеральном уровнях).</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла</p>		
	<p>1.7. Консультации ОО для участия в выставках, форумах, ярмарках, конференциях: - региональном уровне - российских (международных)</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
	<p>1.8. Наличие достижений (наград, грантов) у работников подведомственных образовательных учреждений по внедрению в практику современных образовательных технологий: - региональном уровне - российских (международных)</p>	<p>1 балл 2 балла</p>		
	<p>1.9. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного</p>	5 баллов		

	задания.			
	1.10 Интенсивность, напряженность (дополнительная работа вне ГЗ) более 10 заданий	3 балла		
	1.11. Наличие благодарственных писем, грамот за эффективное взаимодействие со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами (заказчиками услуг учреждениями) 1 балл за каждое	10 баллов		
2. Повышение профессионального уровня	2.1. Прохождение обучения на курсах повышения квалификации: 36 часов – 3 балла; 72 часа – 4 балла; свыше 72 часов – 5 баллов	5 баллов		
	2.2. Результативность участия работника в конкурсах профессионального мастерства: <i>округ</i> - участие победа <i>регион</i> --- участие победа	0,5 балла 1 балл  1,5 балла 2 балла		
	2.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1 балл		
Итого				

5.2 Работникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии из фонда экономии:

— премия за выполнение особо важных или срочных работ;

– премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

– за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения

Максимальным размером премия не ограничена.

5.3 Надбавка за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается работникам на квартал, полугодие, год. При назначении учитываются следующие факторы:

– распределение функций по степени сложности задания (обработка и выполнение задания - 530 руб., обработка, выполнение задания и его проверка - 920 руб., обработка, проверка, и контроль за выполнением задания - 1710 руб.);

– характер выполняемой работы (работа по плану - 660 руб., работа в условиях дефицита времени - 1050 руб., работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат – 1320 руб.);

– длительность сосредоточенного наблюдения – от 2200 руб. до 2340 руб.;

– степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки - 2610 руб.;

– степень ответственности за безопасность других лиц - 3920 руб.;

– продолжительность выполнения простых заданий или повторяющихся операций - 1100 руб.

– наблюдение за экранами мониторов при буквенно-цифровом отображении информации - 1050 руб.

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения – 1170 руб.
- за проведение генеральных уборок – 1170 руб.
- своевременное обеспечение рабочих мест и расходных материалов – 660 руб.
- своевременное, качественное ведение и предоставление документации – от 270 руб. до 2590 руб.
- разработка предложений по повышению эффективности учебно-методической работы в общеобразовательных учреждениях – 1950 руб.;
- качественная и своевременная информационно-консультационная поддержка педагогическим работникам в общеобразовательных учреждениях – 2480 руб.;
- контрольное посещение занятий в образовательных учреждениях с целью выявления и оценки условий для реализации образовательной программы ФГОС НОО, ООО, СОО – 2480 руб.;
- своевременное и правильное ведение деловой документации, качественное оформление архивных документов – 770 руб.;
- своевременное обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей организации – 600 руб.;
- своевременное и качественное техническое обслуживание рабочих мест электронной офисной техникой – 2550 руб.

5.4 Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью

понимается помощь (в денежной), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- 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 (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Размер материальной помощи ограничен суммой 20 000 руб. в год на одного сотрудника.

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

6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

## **7. Начисление и выплата заработной платы**

7.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные исполнители за ведение табеля учета использования рабочего времени; по отделу финансово-экономического сопровождения образовательных учреждений - начальник отдела.

7.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

7.6. Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке согласно заявления.

7.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 20-го числа месяца (за первую половину месяца за фактически отработанное время) и 5-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц за фактически отработанное время).

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

7.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.



7.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

7.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

7.13. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

7.14. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

7.16. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

## **8. Ответственность работодателя**

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

### 9. Заключительные положения

9.1. Настоящие изменения вступают в законную силу с момента их утверждения.

9.2. Настоящие изменения применяются к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Председатель профсоюзного  
комитета  
ГБУ ДПО СО «Большеглушицкий  
ресурсный центр»

К.Н. Ермилина

И.о.директора ГБУ ДПО СО  
«Большеглушицкий ресурсный  
центр»

Ю.В. Белоусова



В изменениях и дополнениях к коллективно-договору Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Большеглушицкий ресурсный центр» на 2022-2025 гг. прощито. Пронумеровано и скреплено печатью 34 (тридцать четыре) листа.  
И.о. директора \_\_\_\_\_ Ю.В. Белоусова  
Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ К.Н. Ермилина

