

Приложение № 6

Муниципальное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Орловского муниципального округа Орловской области

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации
Савостикова И.В.

10.03 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ ППМС-центр
Орловского муниципального округа
Г.П.Касьянова

Приказ № 1840
«10» марта 2022 г.

Принято общим собранием работников протокол № 2 от 10.03.2022

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ

работникам муниципального бюджетного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Орловского муниципального округа Орловской области

2022

§1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области «Об установлении отраслевых систем оплаты труда в учреждениях образования Орловской области» № 468 – ОЗ от 28.12.2004 г. с изменениями и дополнениями,

2. Положение вводится в целях материального стимулирования, материальной поддержки работников муниципального бюджетного учреждения для детей, нуждающихся в психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи» Орловского муниципального округа Орловской области (далее центр), стимулирования и их заинтересованности в улучшении качества работы, творчества и инициативы, повышения трудовой дисциплины.

3. Положение является локальным нормативным актом центра, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

4. Виды материального стимулирования

Для реализации поставленных целей в центре вводятся следующие виды материального стимулирования работников:

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

§ 2. Порядок установления и источники формирования фонда выплат компенсационного, стимулирующего характера

1. Порядок выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников центра, а также их размеры, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным руководителем центра и согласованным с первичной профсоюзной организацией.

2. Вопросы материального стимулирования рассматриваются работодателем совместно с комиссией по стимулирующим выплатам и оформляется протоколом.

Комиссия по стимулирующим выплатам избирается на общем собрании трудового коллектива.

3. Основными источниками формирования фонда выплат компенсационного и стимулирующего характера являются:

- часть средств, направляемых на оплату труда работников центра, из общего объема ассигнований из районного бюджета

4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель центра вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить.

§ 3. Выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты компенсационного характера работникам центра из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \Sigma O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K - компенсационные выплаты;

O - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} - компенсационный коэффициент по каждому виду,

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов,

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

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

7. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (на учебный год), временными и разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

8. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работы, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом работодателя и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Условия и размеры выплат компенсационного характера представлены в таблице 1.

Таблица 1. Условия и размеры компенсационных выплат

№	Виды доплат	Размер
<i>Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным прогрессом</i>		
1.	сопровождение сайта центра, прием/передачу электронной почты, осуществление копировальных и множительных работ	До 30%
2.	руководство районным методическим объединением специалистов	До 25%
<i>Доплаты за работы в условиях, отличающихся от нормальных</i>		
3.	Работа на компьютере (по результатам специальной оценки условий труда)	12%
4.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 153ТКРФ

5.	Работа сверх установленной нормы рабочего времени	в полуторном размере часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час
6.	За реализацию объемов работ, превышающих нормативные показатели	До 30%
7.	выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	До 15 %

2. Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
 - снижение качества работы, за которые определены выплаты;
 - отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах компенсационного характера:
 - за нарушение трудовой дисциплины;
 - при невыполнении работниками работ, определенных установленной
- выплаты компенсационного характера более одного месяца.

§ 4. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за сложность, напряженность и интенсивность труда;
- персональные выплаты;
- за расширение сферы деятельности;

- премии;
- поощрительные выплаты.

1. Размер выплат стимулирующего характера работникам центра может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

2. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам центра утверждаются настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам центра осуществляются в соответствии с настоящим Положением по решению работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (на учебный год), временными или разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

6. Решение о порядке и размере выплат стимулирующего характера в центре рассматривается работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией.

7. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя центра устанавливаются приказом управления образования Орловского района в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8. Начисление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа руководителя центра с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников.

9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы и включаются в средний заработок в соответствии с требованиями ст. 139 ТК РФ, Постановлениями Правительства РФ.

10. Выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или выплачиваться в неполном размере работникам по результатам работы за

определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и/или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

11. При обнаружении фактов несвоевременного и (или) некачественного выполнения должностных обязанностей работники, по вине которых допущены нарушения, лишаются выплат стимулирующего характера за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

12. В случае если в результате ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей (работодатель понес убытки в виде выплаты штрафов, пени, неустойки и др., что подтверждается соответствующими документами, по решению руководителя центра такой работник может быть лишен выплат стимулирующего характера на определенный период времени.

4.1. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1. С учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работодателем может быть установлен персональный повышающий коэффициент сроком на 1 год в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Устанавливается в процентном отношении к окладу но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0);

2. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере до 20% в месяц:

- работникам центра, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;
- работникам центра, имеющим нагрудные знаки «Почетный работник

начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР»;

- работникам центра, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника;

3. Ежемесячные стимулирующие надбавки представлены в Таблице 2:

Таблица 2 Условия и размеры стимулирующих выплат

№№	Виды доплат	Размер
<i>1. Персональные</i>		
1.1	Рациональное, экономное расходование и обеспечение сохранности материальных ценностей	500-3000 руб.
1.2	Сбор и анализ больших массивов информации	500- 2000 руб.
1.3.	Создание и сопровождение баз данных	500-1000 руб.
1.4.	Ответственный за БДД, за пожарную безопасность, ГО и ЧС, охрану труда,	1000-5000 руб
1.5.	Исполняющий обязанности контрактного управляющего	500- 4000 руб.
<i>2. За расширение сферы деятельности</i>		
2.1	Исполнение обязанностей секретаря педагогического совета , собраний трудового коллектива, протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат	300-1000 руб
2.2.	Ведение делопроизводства, кадровой работы	500-3000 руб.
2.3.	Осуществление связей с организациями, учреждениями, общественными организациями области	500- 3000 руб.
2.4	За расширение зоны обслуживания Работа с сопричастными организациями (суды, полиция, органы опеки, и др. включая ювенальную технологию и участие в работе «Школы приемных родителей», диагностика детей и подготовка заключений по результатам диагностики для сопричастных организаций)	200 -3000 руб. (в завис. От объема работы)
2.5	Исполнение обязанностей секретаря ПМПК	1300-2000 руб

2.6	Председателю первичной профсоюзной организации не освобожденному от основной работы	200-2000 руб
3.3а сложность, напряженность		
3.1.	Работа на компьютере	До 1000 руб.
3.2.	Разъездной характер работы	100-1000 руб (от затрат)
3.3.	Дополнительный объём работы, без освобождения от работы, определённой трудовым договором, связанный с совмещением профессий	300-4000 руб (в завис. От объемов работ)
3.4.	За реализацию объемов работ, превышающих нормативные показатели	500 – 5000 руб. (в завис. от объемов работ)
3.5	за ведение инновационной, научно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторской коррекционно-развивающей программы	1000- 4000 руб.
3.6.	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет центра у обучающихся, родителей и педагогов -	200 – 2000 руб.
3.7	за интенсивность и высокие результаты работы	300- 5000 руб.
3.8	за особые условия и особый режим работы при исполнении должностных обязанностей в условиях, отличающихся срочностью, особым режимом и графиком работы, привлечение работников к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ	400- 4000 руб.
3.9	за привлечение внебюджетных средств для организации образовательного процесса и укрепления материально-технической базы центра	500-2000 руб.
3.10	за организацию практики студентов Вузов, работу с родительскими ассоциациями, сопричастными организациями иных ведомств; за научно-методическое руководство специалистами районных центров, проведение стажировок специалистов	500-1000 руб.
3.11	за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500- 700 руб.
3.12	За аккуратную езду без нарушений ПДД	300-1000 руб.

§ 5. Премирование работников центра.

Премирование работников центра производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

1. Премииальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

2. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятые с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных центром на оплату труда.

3. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

4. Премии начисляются за отработанное время: за учебный год, квартал, месяц.

5. Размер премии не может превышать размера 2-х среднемесячных заработных плат работника.

6. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий могут проводиться ежемесячно.

7. Основаниями для премирования служат:

- положительные итоги работы за месяц, квартал, год;
- успешное выполнение должностных обязанностей, своевременное и качественное планирование, реализация учебно-воспитательного, диагностического процесса, высокое профессиональное мастерство;
- высокое качество проведения, результативность коррекционно-развивающих занятий, тренингов, досуговых мероприятий с детьми, методических семинаров и объединений с педагогическими работниками ОУ района, ПМПК; высокий уровень работы с родителями;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для

коррекционно-развивающей работы с детьми, разработка и реализация новых педагогических технологий, творчество и поиск в работе;

- соблюдение санитарно-эстетического состояния кабинетов, пополнение материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в коррекционно-развивающем процессе;

- качественное ведение учетно-отчетной и иной документации;

- своевременное и эффективное выполнение особо важных заданий;

- участие в работе общественных организаций и органов самоуправления центра;

- активное участие в проведении региональных, Всероссийских, международных конференций, педагогических чтений, профессиональных конкурсов, фестивалей и т.п.;

- создание дополнительных лично ориентированных коррекционных, коррекционно-развивающих, диагностико-коррекционных программ, получивших сертификацию на региональном или федеральном уровне;

- получение патента на изобретение;

- публикация монографии, статьи в центральном научно-методическом журнале, методических рекомендаций, иных научных материалов на региональном или федеральном уровне;

- защита кандидатской (докторской) диссертации, получение диплома о получении дополнительного высшего профессионального образования;

- качественная работа по содержанию, ремонту, обслуживанию оборудования, здания и помещений центра, развитию и совершенствованию его материально-технической базы;

- обслуживающий персонал премируется за состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места; своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.

§ 6. Материальная помощь и иные выплаты

1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся ;

- выплаты в связи с днем рождения, юбилейными и праздничными датами:

День знаний 1 сентября

День Учителя 5 октября

Международный женский день 8 Марта

День Защитников отечества 23 февраля

Новогодние каникулы

- другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и муниципальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловского района.

2. Работникам центра может быть оказана материальная помощь согласно настоящему Положению.

3. Материальная помощь выплачивается средств, направляемых на оплату труда работников центра, из общего объема ассигнований из районного бюджета, по заявлению работника, или в случае смерти работника по заявлению его близких родственников, на основании приказа руководителя центра, с указанием причины и суммы выплаты;

4. Основаниями для оказания материальной помощи могут являться:

- лечение (в том числе, санаторно-курортное), приобретение дорогостоящих медицинских препаратов — 5000-15000 руб.

- тяжелое материальное положение — 5000-10000 руб.;

- смерть работника центра, его близких родственников (матери, отца, детей, жены, мужа, родных братьев и сестер) — 5000-15000 руб.

- рождение ребенка у работника — 5000-10000 руб.

- бракосочетание работника — 5000-15000 руб.

- уход работника на пенсию — 5000-15000 руб.

- уход работника в очередной отпуск - 1000-5000 руб.

- при увольнении за добросовестное выполнение должностных обязанностей – 1000-4000 руб.

5. Материальная помощь оказывается работнику в соответствии с приказом работодателя, с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников при предоставлении документов для получения материальной помощи.