

Соглашение о продлении и внесении изменений
в коллективный договор КГОАУ «Центр образования «Эврика»

г. Петропавловск-Камчатский

10 января 2019 год

Стороны Соглашения: Работодатель КГОАУ «Центр образования «Эврика», в лице директора Скуматовой Татьяны Николаевны, с одной стороны, и Работники КГОАУ «Центр образования «Эврика», в лице представителя работников Матюковой Татьяны Вадимовны, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора КГОАУ «Центра образования «Эврика» на три года с 02.03.2019 г. по 01.03.2022 г.

2. Внести в текст коллективного договора КГОАУ «Центр образования «Эврика», зарегистрированного 01.04.2016 года за № 10, следующие изменения:

2.1. Пункт 6.1.1. раздела 6 «Отпуск» изложить в следующей редакции:
«6.1.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методистов, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, учителей, воспитателей ГПД и иных педагогических работников – 56+24 календарных дня (ст. 334 ТК РФ);

- заместителей директора и руководителей структурных подразделений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательного (воспитательного) процесса или методической (научно-методической) работой – 56+24 календарных дня (ст. 334 ТК РФ);

- заместителя директора по комплексной безопасности, заместителя директора по хозяйственной работе, специалиста по кадрам, учебно-вспомогательного персонала, технического персонала – 28+24 календарных дня.»

2.2. Первый абзац пункта 5.4. раздела 5 «Режим работы и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка КГОАУ «Центр образования «Эврика» изложить в следующей редакции: «5.4. Режим работы административного персонала, бухгалтерской службы: понедельник-четверг – с 9.00 до 18.00, женщины с 9.00 до 17.12. Пятница – с 9.00 до 17.00, женщины с 9.00 до 16.00. Перерыв на обед с 13.00 до 13.48. Летний режим: понедельник-четверг – с 8.00 до 17.00, женщины с 8.00 до 16.30. Пятница – с 8.00 до 16.00, женщины с 8.00 до 13.00. Перерыв на обед с 12.00 до 12.48.»

2.3. Положение о системе оплаты труда и материальной помощи работников КГОАУ «Центр образования «Эврика» изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению.

2.4. Приложение № 2 к Положению о стимулировании труда работников КГОАУ «Центр образования «Эврика» изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ
Регистрационный номер *10/2*
от *22.01.2019* г.

2.5. Положение о порядке премирования работников КГОАУ Центр образования «Эврика» изложить в редакции согласно приложению № 3 к настоящему Соглашению.

3. Остальные условия вышеуказанного коллективного договора КГОАУ «Центр образования «Эврика», незатронутые настоящим Соглашением остаются неизменными, и стороны подтверждают по ним свои обязательства.

4. Настоящее Соглашение составлено в 3-х подлинных экземплярах: два экземпляра – для сторон, один экземпляр – для проведения уведомительной регистрации в Министерстве социального развития и труда Камчатского края.

Представитель работников КГОАУ
«Центр образования «Эврика»

_____ Т.В. Матюкова

10 января 2019 г.

Приложение № 1 к соглашению о внесении изменений в коллективный договор КГОАУ «Центр образования «Эврика» от 10.01.2019 года

Приложение № 2 к коллективному договору КГОАУ «Центр образования «Эврика» от 02.03.2016 года

Положение о системе оплаты труда и материальной помощи работников краевого государственного общеобразовательного автономного учреждения «Центр образования «Эврика»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и материальной помощи работников (далее - Положение) является нормативным локальным актом, регламентирующим и систематизирующим виды и формы оплаты труда, применяемые в краевом государственном общеобразовательном автономном учреждении «Центр образования «Эврика» (далее - Учреждение), на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации и Камчатского края.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения эффективности и результативности деятельности Учреждения и включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет средств, краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих в Учреждении на условиях внешнего или внутреннего совместительства.

Под основным местом работы понимается организация (учреждение), в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность (должности) и где хранится его трудовая книжка.

Под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в Учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе

заключённого работником с Учреждением дополнительного трудового договора.

Под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в Учреждении работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации (предприятии, учреждении).

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по внешнему совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. При утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, оклады (должностные оклады) работников образовательного учреждения, занимающих профессии рабочих, (должности служащих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), конкретный размер которых устанавливается решением директора Учреждения по согласованию с Учредителем.

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- 6) мнения общего собрания трудового коллектива Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Основные оклады (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Так же в оклад (должностной оклад, ставки заработной платы) педагогическим работникам Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,00 рублей.

По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения.

2.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы)

руководящих и педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников Учреждения, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда служащих из числа педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 №161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», приказом Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края» с изменениями и дополнениями.

2.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих Учреждения.

Указанные должности соответствуют уставным целям Учреждения и составлены в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

2.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, и иной приносящей доход деятельности.

2.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.7. Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

2.8. Срок выплаты заработной платы за первую половину месяца - 17-е число каждого месяца, за вторую - 2-е число каждого месяца.

3. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3.1. К основному персоналу относятся работники, непосредственно связанных с оказанием государственных услуг и работ, для реализации которых

создано Учреждение.

3.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения, по решению директора Учреждения.

3.3. Зарботная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.6. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4,5 Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для директора Учреждения Министерством образования и молодежной политики Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

3.8. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с директором государственного Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенности деятельности и значимости Учреждения.

3.9. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам Учреждения с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера (Приложение №3):

1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу, связанную с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно специальной оценке условий труда.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работнику Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35% части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы определяется путем деления основного оклада (основного должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику Учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. К заработной плате работников, проживающих в районе с неблагоприятными природными климатическими условиями, применяются:

- 1) районные коэффициенты;
- 2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ;
- ежемесячные стимулирующие выплаты согласно перечню критериев оценки деятельности работников Учреждения.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

5.2. В целях порядка установления стимулирующих выплат, уточнения и

конкретных размеров стимулирующих выплат в Учреждении утверждено «Положение о стимулирующих выплатах».

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации под фиксированными размерами оплаты труда работников, в которые не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, устанавливаемыми за исполнение должностных обязанностей (по должностям служащих) или трудовых обязанностей (по профессиям рабочих) за календарный месяц или за единицу времени, следует понимать: оклад, должностной оклад, ставку заработной платы, установление которых зависит от категории персонала (профессия рабочего либо должность служащего), а именно:

1) на основе должностных окладов осуществляется оплата труда работников из числа служащих (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы);

2) на основе ставок заработной платы осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

3) на основе окладов осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общетраслевым профессиям рабочих, утвержденными Постановлением Минтруда России от 10.11.1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает комиссия при согласовании с директором Учреждения на основании письменного заявления работника в случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты имущества;
- в связи с тяжелым материальным положением многодетным работникам при низком заработке, матерям-одиночкам и при других обстоятельствах, вызывающих необходимость оказания материальной помощи;
- при выходе на пенсию работника, проработавшего в Учреждении свыше 15 лет.

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь может также оказываться в целях социальной защиты. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда не чаще одного раза в год.

7. Заключительные положения.

7.1 Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края, трудовым договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. Настоящее Положение действует до отмены или замены его новым положением.

7.3. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам условий оплаты труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты
труда и материальной помощи
работников КГОАУ «Центр
образования «Эврика»

Размеры основных окладов
(основных должностных окладов) работников Учреждения

1) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
I	младший воспитатель	5494 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:		
I	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	5745 рублей
II	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	5921 рублей
III	воспитатель методист педагог-психолог	6082 рублей
IV	старший методист учитель учитель-логопед учитель-дефектолог тьютор	6250 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений		

I	заведующая отделом экспериментальной и инновационной деятельности (ЦРсОД)	8557 рублей
---	---	-------------

2) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
III	медицинская сестра	7142 рублей
IV	старшая медицинская сестра	9986 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»		
II	врачи-специалисты	12133 рублей

3) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь	6080 рублей

4) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		

I	секретарь	3520 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
II	заведующий складом	4319 рублей
III	заведующий производством (шеф-повар)	6080 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
I	специалист по кадрам	5254 рублей
	инженер-программист (программист)	6368 рублей
II	Бухгалтер, бухгалтер II категории	5532 рублей
IV	ведущий бухгалтер	7828 рублей

5) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	должность	оклад
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
I	кастелянша садовник уборщик служебных помещений уборщик территорий	3301 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
I	повар	4319 рублей

IV	водитель рабочий по зданию	6080 рублей
----	-------------------------------	-------------

б) Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
	машинист по стирке белья подсобный рабочий	3301 рублей
	швея	3884 рублей

7) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Должности руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда		
I	Специалист по охране труда	5532 рублей

Приложение №2
к Положению о системе оплаты
труда и материальной помощи
работников КГОАУ «Центр
образования «Эврика»

**Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным
окладам педагогических работников**

№	Наименование стимулирующей выплаты	Основания для установления	Размер	Предельный размер
1.	Коэффициент стажа педагогической работы	от 0 до 2 лет	1,00	1,40
		от 2 до 5 лет	1,17	
		от 5 до 10 лет	1,27	
		от 10 до 15 лет	1,37	
		более 15 лет	1,40	
2.	Коэффициент уровня образования	2.1. Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	1,0	1,20
		2.2. Наличие среднего профессионального образования	1,10	
		2.3. Наличие высшего профессионального образования	1,20	
3.	Коэффициент квалификации	3.1. Наличие первой квалификационной категории	1,20	1,40
		3.2. Наличие высшей квалификационной категории	1,40	
4.	Коэффициент масштаба управления (первая группа по оплате труда Учреждения)	4.1. Руководитель структурного подразделения	1,20	1,60
		Заместитель директора	1,40	
	Коэффициент масштаба управления (вторая группа по оплате труда Учреждения)	4.2. Руководитель структурного подразделения	1,10	1,40
		Заместитель директора	1,20	
5.	Коэффициент за интенсивность и качество работ	5.1. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 0,5	0,5
		5.2. Увеличение объема работ	до 0,5	
		5.3. Безаварийная работа (водителю)	до 0,5	
		5.4. Выполнение ремонтных работ (водителю)	до 0,5	
6.	Коэффициент	Тип 1	1,25	1,25

	специфики работы	Тип 2	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4	<p>Определяется расчетным путем в соответствии с правовым актом исполнительного органа государственной власти Камчатского края, осуществляющего управление в сфере образования</p>	

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда и материальной
помощи работников
КГОАУ «Центр образования
«Эврика»

Размеры компенсационных доплат к должностным окладам сотрудников

№ п.п.	Наименование доплат	%	баллы	рубли
1.	За вредные условия труда	12		
2.	За работу в ночное время	35		
3.	За классное руководство: воспитателям ГПД классным руководителям			до 1200 600
4.	За проверку тетрадей на 1 ставку: учителям начальных классов учителям английского языка учителям ИЗО			1200 600 600
5.	За заведование учебным кабинетом (в том числе: медкабинет, зал хореографии, музыкальный зал, бассейн, сенсорная комната, спортивный зал, изостудия, кабинет информатики, филологии, биологии)			500
6.	Работа в две смены педагогическим работникам: более 5 дней более 10 дней	10 20		
7.	Руководство методическим объединением			700
8.	За работу во II младшей группе и в I классе в период адаптации (1-ый год пребывания)	до 30		
9.	За наставничество	10		
10.	За ненормированный рабочий день водителю	до 25		

Приложение № 2 к соглашению о внесении изменений в коллективный договор КГОАУ «Центр образования «Эврика» от 10.01.2019 года

Приложение № 2 к Положению о стимулировании труда работников КГОАУ «Центр образования «Эврика»

Перечень критериев оценки деятельности работников Учреждения и соответствующее количество баллов для установления размеров стимулирующих выплат

№	Критерии	Баллы
1. Критерии оценки деятельности педагогического персонала		
1.1. Надбавки за интенсивность труда		
1.1.1.	Выполнение дополнительных организационно-методических технологических работ (не входящих в должностные обязанности) при организации мероприятий разного уровня	до 10
1.1.2.	Выполнение работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых программ, проектов и др., соответствующих задачам модернизации образовательного процесса	до 10
1.1.3.	Выполнение внеплановых срочных и важных заданий, в т.ч. поручений вышестоящих органов, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.	до 10
1.1.4.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника 5 – 9 смен 10 смен и более	9 17
1.1.5.	Увеличение объема работы (индивидуальные занятия с часто болеющими, слабоуспевающими детьми и др.)	до 9
1.1.6.	Работа с детьми-инвалидами и с детьми с ОВЗ	5
1.2. Надбавки за качество и результативность		
1.2.1.	Разработка и реализация досуговых мероприятий и активное участие в них	до 13
1.2.2.	Разработка методических материалов для олимпиад, конкурсов и марафонов и др.	до 9
1.2.3.	Повышение квалификации свыше 72 часов с выпуском продукта дистанционно очно	до 9 до 13
1.2.4.	Выполнение работ, связанных с высокой степенью ответственности (работа с документами ограниченного доступа, конфиденциальной информацией, формированием и ведением региональных информационных систем; работы, за нарушение выполнения которых предусмотрена административная или уголовная ответственность в соответствии с законодательством РФ)	до 17
1.2.5.	Методическая активность: - создание методических сборников и учебной литературы - создание и разработка учебно-методических материалов для дистанционного обучения http://sdo41.ru с обязательным привлечением	до 17 до 9

	обучающихся	
1.2.6.	Отсутствие травм, полученных обучающимися во время учебно-воспитательного процесса	5
1.2.7.	Работа по сохранности контингента в Центре работы с одаренными детьми	до 9
1.2.8.	Составление индивидуальных траекторий работы с одарёнными обучающимися (1 раз в полугодие)	до 17
1.2.9.	Организация взаимодействия с семьями обучающихся, разнообразие форм работы с родителями (привлечение к участию в различных мероприятиях, отсутствие задолженности по оплате за содержание и питание)	до 9
1.2.10.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса (один раз в квартал)	до 6
1.3. Деятельность, повышающая авторитет и имидж Учреждения		
1.3.1.	Выступления на конференциях, семинарах, форумах: - муниципального уровня - регионального уровня - межрегионального и федерального уровня - международного уровня	5 до 9 до 13 до 17
1.3.2.	Работа по внебюджетной деятельности: - привлечение внебюджетных средств - получение грантов - ведение кружка, секции (ежеквартально в зависимости от дохода, принесённого Учреждению и учета рабочего времени)	до 17 до 17 до 13
1.3.3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, сайтах различного уровня: - на уровне Учреждения - на муниципальном уровне - на краевом уровне - на межрегиональном и федеральном уровне - на международном уровне - на сайтах различного уровня (дистанционно)	до 5 до 9 до 13 до 17 до 21 до 9
1.3.4.	Распространение педагогического опыта работы в виде открытых занятий для педагогов, студентов, слушателей курсов повышения квалификации - на уровне Учреждения, на муниципальном уровне - на краевом уровне - на межрегиональном и федеральном уровне - на международном уровне - на сайтах различного уровня (дистанционно)	до 5 до 9 до 17 до 21 до 9
1.3.5.	Работа по повышению имиджа Учреждения - подготовка новостей для размещения и своевременное обновление информации о своей деятельности на сайте Учреждения: от 1 до 3 от 4 до 6 от 7 до 10 - ведение методического блогирования по профилю; - размещение позитивной информации в социальных сетях Интернета о деятельности Учреждения	2 5 8 до 9 до 9
1.3.6.	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и другой воспитательной работы с детьми в нерабочее время (походы, экскурсии, посещение театра, кинотеатра)	до 9

1.3.7.	Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях (считается один раз) Наличие победителей и призёров: - на муниципальном уровне (за каждого участника) победитель призер - краевом уровне (за каждого участника) победитель призер - на федеральном и (или) международном уровне (за каждого участника) победитель (очно/заочно) призер (очно/заочно)	5 2 1 3 2 21/5 13/3
1.3.8.	Участие и результаты участия педагога в конкурсах профмастерства: - на уровне Учреждения, на муниципальном уровне победитель (очно/заочно) призер (очно/заочно) - на краевом уровне победитель (очно/заочно) призер (очно/заочно) - на федеральном и международном уровне победитель (очно/заочно) призер (очно/заочно)	5 9/5 5/3 13/8 9/6 21/11 17/9
1.3.9.	Организация и проведение регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, церемонии их награждения	до 13

2. Критерии оценки деятельности работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала		
2.1.	Совмещение двух и более должностей	до 17
2.2.	Выполнение внеплановых срочных и важных заданий, поручений, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда	до 17
2.3.	Участие в дополнительных видах деятельности, в организации мероприятий Учреждения (работа, не входящая в должностные обязанности)	до 9
2.4.	Своевременное качественное оформление и ведение документации	до 13
2.5.	Оперативность исполнения	до 9
2.6.	Качество ежедневной уборки, содержание санузлов	до 17
2.7.	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	до 9
2.8.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	до 9
2.9.	Инициативное исполнение должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне	до 17
2.10.	Отсутствие травм и других несчастных случаев с воспитанниками	до 5
2.11.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 9
2.12.	Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	до 9
2.13.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния хозяйственного инвентаря	до 5
2.14.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	до 9

3. Критерии оценки деятельности работников бухгалтерской службы		
3.1.	Выполнение работ, связанных с высокой степенью ответственности (работа с документами ограниченного доступа, конфиденциальной информацией,	до 17

	работы, за нарушение выполнения которых предусмотрена административная или уголовная ответственность в соответствии с законодательством РФ)	
3.2.	Увеличение объема работ в связи с объективными обстоятельствами, выполнение дополнительных работ, не связанных со спецификой деятельности	до 9
3.3.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению особо важных и сложных заданий	5
3.4.	Выполнение внеплановых срочных и важных заданий, поручений, в том числе поручений вышестоящих органов, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.	до 9
3.5.	Выполнения работ повышенной сложности, связанной с новыми для работника знаниями, умениями	5
3.6.	Активное участие в разработке проектов организационно-распорядительных (нормативных) документов, используемых в деятельности учреждения	5
3.7.	Участие в мероприятиях по привлечению внебюджетных средств	5

Перевод баллов в проценты:

б. - 5б.= 5%	46б. - 50б.= 55%
6б. - 9б.= 10%	51б. - 55б.= 60%
10б. - 13б.= 15%	56б. - 60б.= 65%
14б. - 17б.= 20%	61б.- 65б.= 70%
18б. - 21б.= 25%	66б. - 70б.= 75%
22б. - 25б.= 30%	76б. - 80б.= 85%
26б. - 30б.= 35%	81б. - 85б.= 90%
31б. - 35б.= 40%	86б. - 90б.= 95 %
36б. - 40б.= 45%	91б.- 95б.= 100%
41б. - 45б.= 50%	

Приложение № 3 к соглашению о внесении изменений в коллективный договор КГОАУ «Центр образования «Эврика» от 10.01.2019 года

Приложение к приказу КГОАУ «Центр образования «Эврика» от 04.09.2017 № 283-у

Положение о порядке премирования работников
краевого государственного общеобразовательного автономного учреждения
«Центр образования «Эврика»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке премирования работников краевого государственного общеобразовательного автономного учреждения «Центр образования «Эврика» (далее - Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок премирования труда работников краевого государственного общеобразовательного автономного учреждения «Центр образования «Эврика» (далее - Учреждение). Положение распространяется на всех работников, для которых Учреждение является основным местом работы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», приказом Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края» с изменениями и дополнениями. и иными нормативными актами Российской Федерации, Камчатского края с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Премия работникам выплачивается экономии фонда оплаты труда, на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 02.09.2011г. № 1145 «Об утверждении Порядка нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и нормативных затрат на содержание имущества краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края», доходов от иной приносящей доход

деятельности.

1.4. К порядку назначения и размера премирования работников Учреждения, а также порядку деятельности Комиссии по оплате и стимулированию труда работников Учреждения применяются нормы, указанные в Положении о стимулировании труда работников КГОАУ «Центр образования «Эврика».

2. Показатели премирования.

2.1. Премирование работников производится:

- 1) по итогам работы за месяц;
- 2) по итогам работы за квартал;
- 3) по итогам работы за полугодие;
- 4) по итогам работы за год, за учебный год.

2.2. Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- сложность и напряженность;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников образовательного учреждения (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.);
- результативность дополнительной работы с одаренными детьми;

3. Размеры и порядок премирования.

3.1. Премии (единовременные вознаграждения) могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.2. Фонд премирования устанавливается в размере до 5 процентов от месячного объема фонда оплаты труда Учреждения в зависимости от финансовых возможностей Учреждения. Назначение и размеры премии из указанного фонда устанавливаются по решению Комиссии по оплате и стимулированию труда работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), учебный год;
- 3) ко Дню учителя;
- 4) ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников;
- 5) к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества;
- 6) к юбилею Учреждения;
- 7) к личному юбилею - 50 лет и далее каждые 5 лет.

3.4. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам в следующих случаях:

1) при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, Правительством Камчатского края;

2) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;

3) при награждении ведомственными наградами (в т.ч. Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации);

4) за образцовое выполнение особо важных, особо ответственных работ по итогам выполнения указанных видов работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.5. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается сотрудникам Учреждения с целью их поощрения за общие результаты труда с учетом исполнения должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне:

1) инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации учебного процесса;

2) качественной подготовки и проведения мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

3) участия в течение установленного периода в выполнении особо важных работ.

3.7. Для директора Учреждения размеры премирования устанавливаются Учредителем - Министерством образования и науки Камчатского края в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и/или Камчатского края с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

3.8. Работники образовательного Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ директора учреждения о применении дисциплинарного взыскания. Не представлению к премированию производится за тот расчетный период, в котором применено дисциплинарное взыскание.

3.9. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

1) временной нетрудоспособности;

2) отпусков без сохранения заработной платы;

3) очередных и учебных отпусков;

4) повышение квалификации

3.10. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, прекратившим трудовые отношения в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически

отработанного в данном периоде.

4. Заключительные положения.

4.1. Персональную ответственность за представления о премировании, своевременное вынесение представления на рассмотрение Учреждения и по оплате и стимулированию труда работников несет должностное лицо, имеющее право инициативы по применению мер премирования работников Учреждения.

4.2. Вопросы премирования работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края, трудовым договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.3. Настоящее Положение действует до отмены или замены его новым положением.

4.4. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам премирования, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

4.5. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств, конкретными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в денежном выражении.

Приложение
к Положению о порядке
премирования работников
КГОАУ «Центр образования
«Эврика»

Выплаты поощрительного характера

№ п.п.	Наименование доплат	%	баллы	рубли	источник финансирования
1.	Премииальные выплаты по итогам проведенных мероприятий, работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год; при поощрениях Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ, знаков отличия, орденов, медалей; при награждении ведомственными наградами; за хорошие результаты участия в педагогических муниципальных, краевых, федеральных конкурсах			в пределах имеющихся средств	бюджет внебюджет
2.	За отраслевые правительственные награды (нагрудный знак «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования»)			1000	бюджет внебюджет
1.3.	Премии при юбилейных датах: 50, 55, 60 и т.д.			до 5000	бюджет внебюджет
1.4.	За привлечение дополнительных средств на нужды учреждения: до 10.000 руб. до 30.000 руб. до 50.000 руб. и выше			500 700 1000	бюджет внебюджет