

Государственное бюджетное учреждение
Калининградской области
«Региональный центр образования»

Директор Государственного бюджетного учреждения Калининградской области «Региональный центр образования»
О.П. Боженко
2015г.

Председатель СООС

Е.Б. Краевая
«05» 01 2015г.

ИЗМЕНЕНИЯ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2013 – 2016 годы

Приняты на общем собрании работников
Протокол № 17 от 05 ноября 2015 г.

г. Калининград

2015г.

Министерство социальной политики
Калининградской области

ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02 39 01 08,
92 000 92 100 038 69

«30» сентября 2015г.

Подпись

Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО
председатель ООС
Краевая Е.Б.
протокол общего собрания от
«15» 01 2014г. №17



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Калининградской области «Региональный центр образования» (далее - Центр).

1.2. Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановления Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года №18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании тарифной системы оплаты труда», Приказа Министерства образования Калининградской области от 30 января 2009 года №125/1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования, государственных школ-интернатов)», Устава Центра.

1.3. Целями Положения являются:

- повышение качества работы Центра;
- осуществление действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников, находящихся на бюджетном финансировании;
- развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- оплата труда за конечный результат работы.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджетных и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), а также иных выплат и доплат стимулирующего характера.

1.5. Право на выплаты и доплаты имеют все работники Центра, как основные, так и совместители.

Директору Центра выплаты и доплаты устанавливаются вышестоящей организацией (Министерством образования Калининградской области).

Размер выплат и доплат работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей определяется Центром самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, в зависимости от дополнительного объема работ. Максимальный размер выплат и доплат не ограничен.

Размеры выплат и доплат на основании настоящего Положения устанавливаются работникам Центра приказом директора с указанием срока их применения на основании протоколов Органа общественной самодеятельности (далее – Совет Центра).

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств регионального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов Центра.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2, \text{ где:}$$

ФОТ₁ – фонд оплаты труда Центра в пределах объема бюджетных средств;

ФОТ₂ – фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности составляющий 40% от общего дохода (при наличии средств).

III. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

Объем базовой части (ФОТ_б) составляет 70-90%, объем стимулирующей части (ФОТ_{ст}) составляет 10-30%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Центра, включая и совместителей.

3.3. Директор Центра формирует и утверждает штатное расписание самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При составлении штатного расписания возможна замена одной должности на другую, необходимую для Центра в пределах общего фонда оплаты труда, при наличии её в едином классификаторе должностей.

Изменения к штатному расписанию вносятся на основании приказа директора.

3.4. Размеры должностных окладов работников Центра (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Центра.

3.5. При наличии неиспользованной экономии базовой части фонда оплаты труда, средства направляются на стимулирующие выплаты.

IV. Основные условия оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего характера, доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, а также материальной помощи (при наличии средств).

4.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантит по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.4. К основному персоналу Центра относятся работники, занимающие следующие должности: начальник отдела, старший методист, методист, старший бухгалтер, специалист отдела исполнения публичных обязательств, юрисконсульт.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной для работников Калининградской области.

V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальников отделов и старшего бухгалтера

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Центра устанавливаются Учредителем дополнительным соглашением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Должностной оклад директора Центра, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Центра, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ДО_д = ДO_{ср} \times K, \text{ где:}$$

ДО_д – должностной оклад директора;

ДO_{ср} – средняя величина должностных окладов основного персонала Центра;

K – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный директору Центра.

5.3. По решению Учредителя осуществляется отнесение Центра к группе по оплате труда директора и устанавливается размер коэффициента к должностному окладу директора.

5.4. В случае изменения размера должностного оклада директора вследствие увеличения средней величины должностных окладов основного персонала Центра и (или) изменения группы оплаты труда директора с ним по решению Учредителя заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада директора.

5.5. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Центра осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

5.6. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора, начальникам отделов и старшему бухгалтеру на 30-50% ниже должностного оклада директора.

5.7. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру с учетом результативности и качества выполнения должностных обязанностей в квартале, предшествующему текущему, к должностному окладу может быть установлена стимулирующая выплата. Начальникам отделов и старшему бухгалтеру с учетом результативности и качества выполнения должностных обязанностей в месяце, предшествующему текущему, к должностному окладу может быть установлена стимулирующая выплата.

5.8. Премии стимулирующего характера и иные стимулирующие выплаты директору Центра устанавливаются приказом Учредителя, заместителям директора, главному бухгалтеру, начальникам отделов и старшему бухгалтеру приказом директора.

Выплата премии директору производится на основании приказа Центра при наличии соответствующего приказа Учредителя.

VI. Стимулирующие выплаты

6.1. В Центре устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, по результатам работы, премиальные выплаты.

6.2. Размер стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качества выполняемых работ определяются в соответствии с показателями оценки деятельности, являющимися приложением к настоящему Положению.

Выплаты и доплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главного экономиста и иных работников, подчиненных директору Центра непосредственно, по представлению директора;
- начальникам отделов, подчиненным заместителям директора, по представлению заместителей директора. При отсутствии заместителей директора – директора Центра;
- остальных работников Центра, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, по представлению начальников отделов или главных специалистов, кому непосредственно подчинены.

Стимулирующая выплата или доплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ рассчитываются ежемесячно для работников отделов – начальником отдела, для начальников отделов, главных специалистов – директором Центра.

6.3. Стимулирующие выплаты или доплаты по результатам работы выплачиваются за достижение плановых результатов деятельности Центра или его отдела. Выплаты или доплаты производятся по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Выплаты или доплаты устанавливаются директором Центра по согласованию с Органом общественной самодеятельности в зависимости от достигнутых результатов. Размер выплат и доплат работникам отделов определяются по оценке за конечный результат работы начальниками отделов, главным бухгалтером; главному бухгалтеру, главному экономисту, начальникам отделов и старшему бухгалтеру – по оценке за конечный

результат работы директором. При отсутствии главного бухгалтера, начальников отделов и старшего бухгалтера - по оценке за конечный результат работы директором. Директор может внести изменения в оценку конечных результатов работы любого работника, произведенную начальником отдела, старшим бухгалтером, главным бухгалтером.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также из средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

6.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу по соответствующей квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не более 120% должностного оклада.

6.5. В целях поощрения работников в Центре могут осуществляться премиальные выплаты в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6.6. К особо важным ответственным работам может относиться выполнение следующих работ:

- ведомственных, целевых программ федерального и регионального значения;
- подготовка и проведение мероприятий научно-методической, социокультурной и другой направленности федерального и регионального значения;
- подготовка и проведение мероприятий (информационно – методических и консультационных семинаров, мастер-классов, разработка методических рекомендаций по направлениям деятельности Центра);
- устранение последствий аварий и других, значимых в сфере образования работ.

6.7. При осуществлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период (исполнение бюджета и другие);
- своевременная и качественная сдача отчетности Центра;
- положительные итоги проведения внешнего аудита;
- своевременная и качественная сдача отчетности по бухгалтерскому и экономическому учету;
- качественная подготовка, проведение мероприятий по обеспечению противопожарной безопасности.

Размер стимулирующих выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении

к окладу. Максимальный размер премиальных выплат не более 120% должностного оклада.

6.8. В Центре предусматривается выплата материальной помощи, которая может выплачиваться работнику для обеспечения социальных гарантий (при наличии средств от приносящей доход деятельности).

Материальная помощь выплачивается в размере до двух средних заработных плат работника в следующих случаях:

- несчастный случай, повлекший за собой длительный период лечения;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруги);
- тяжелого материального положения;
- ухода на пенсию;
- рождения ребенка;
- регистрации брака.

Материальная помощь выплачивается работнику на основании личного заявления работника и (или) по ходатайству Совета Центра.

VII. Процедура оценки качества труда

7.1. Для определения соответствия деятельности работника критериям качества труда, принятым в Центре применяется рейтинговая оценка качества труда, утвержденная общим собранием работников Центра (приложение).

Критерии оценки качества труда устанавливаются по показателям в разрезе каждой категории работников. К каждому показателю установлены индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю.

Сумма оценок имеющих наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю.

Сумма максимальных оценок показателей составляет итоговую максимальную оценку качества труда работника.

7.2. Рейтинговая оценка предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности работников.

7.3. Совет Центра на основании полученной информации подсчитывает количество баллов и выстраивает рейтинговую таблицу конечного результата работы работников.

Рейтинговая оценка позволяет получить рейтинг достижений, как по каждому отдельному блоку, так и в сумме, при этом выявляются работники, набравшие максимальное количество баллов по результатам конечной работы. Работник, оценка деятельности которого составляет менее 50% от

итоговой максимальной оценки конечного результата работы, в рейтинге не участвует.

7.4. Суммирование баллов по блокам определяет принцип зависимости оплаты труда от его качества.

7.5. Совет Центра представляет отчет директору каждого 20 числа месяца.

7.6. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем месяце, квартале, полугодии, году, экономии фонда заработной платы, степени ранжирования важности проведенных работ, достижений Центра.

VIII. Порядок установления выплат и доплат.

8.1. Все выплаты и доплаты устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых Центром на базовую оплату труда и стимулирующую часть.

8.2. Выплаты и доплаты могут быть постоянными (на год), временными (на месяц, на квартал, на полугодие) в связи с выполнением определенной работы и с учетом её результата.

8.3. Выплаты и доплаты устанавливаются приказом директора Центра.

8.4. Установленные работникам выплаты и доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты и доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах и доплатах или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Центру), а также в случае обоснованных жалоб на действия работника;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплат и доплат.

IX. Роль Органа общественной самодеятельности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Совет Центра)

9.1. Роль Совета Центра в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления Центром.

9.2. Распределение стимулирующих выплат производится на основании рейтинга оценки конечного результата работы работников, определенного Советом Центра.

9.3. На основании решения Совета Центра о согласовании выплат и доплат директор издает приказ.

9.4. Таким образом, система распределения стимулирующих выплат и доплат основывается на этапах:

- 1) представления информации главным бухгалтером, начальниками отделов, старшим бухгалтером, директором;
- 2) выстраивания рейтинга конечного результата работы работников;
- 3) публичное обсуждение результатов;
- 4) издание приказа по Центру;
- 5) рефлексия и корректировка деятельности отделов с учетом общественного мнения.

9.5. При возникновении спорных вопросов механизмы отслеживания и разрешение проблем происходят на «переговорных площадках». Решение принимается путем голосования.

X. Механизм распределения стимулирующих выплат и доплат

10.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Центра определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Стоимость одного балла определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда и фактически набранного количества баллов работниками Центра.

10.2. Совет Центра определяет наиболее приоритетные (наиболее важные) мероприятия, направления работы, по которым достигли наиболее высоких результатов.

10.3. Совет Центра составляет рейтинговый список работников по результатам их труда.

10.4. Администрация Центра представляет список видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложение о размерах выплат.

XI. Компенсационные выплаты

В Центре устанавливаются выплаты компенсационного характера. Компенсационные выплаты осуществляются в следующих случаях:

- при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за работу с вредными условиями труда, в порядке, установленном трудовым законодательством;
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение профессий;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за работу в ночное время, в выходные и нерабочие «праздничные дни».