

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников МБУДО «ЭБС
«ЮНЭК»

_____/_____/_____
«_____» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «ЭБС «ЮНЭК»

О.А.Агеева

приказ от «__» _____ 2015 г.

№__

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников

1. Общие положения

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Эколого-биологическая станция «Юные экологи» муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение) разработано на основании положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район в целях совершенствования оплаты труда работников МБУДО «ЭБС «ЮНЭК» (далее – учреждение) для усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.1. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников.

1.2. Положение включает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников;
- материальная помощь;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- штатное расписание.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного на краевом уровне.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Размер Субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполнение работ).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня _____ рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня _____ рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников _____ рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений _____ рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, работодатель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Брюховецкий район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

2.4. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений, утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования Брюховецкий район.

2.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы согласно приказу министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (от 24 декабря 2010 года № 2075) (ст. 333 ТК РФ).

2.6. Порядок исчисления заработной платы.

Месячная заработная плата педагогическим работникам определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогическим работникам за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание

«Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда: руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать: за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность и напряженность выполняемой работы; за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.7 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением

коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

4.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

4.2.2. выплаты специалистам за работу в сельской местности;

4.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимися к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуя новый оклад, и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;
выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

7.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Брюховецкий район – главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников

_____/_____/_____
«_____» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «ЭБС «ЮНЭК»

О.А.Агеева

Приказ от «__» _____ 2015 г.
№__

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера работникам

1. Общие положения

Положение об установлении компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Эколого-биологическая станция «Юные экологи» муниципального образования Брюховецкий район (далее – учреждение) разработано на основании положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение) в целях совершенствования оплаты труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются: выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, премирование, материальная помощь.

1.1. Надбавки и доплаты к должностным окладам работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. (Разъяснение Министерства труда РФ от 20.01.94 № 6, Письмо Министерства образования РФ от 28.02.94 № 93-М).

1.2. Размеры выплат доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

1.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) работника, либо в денежном выражении.

1.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций учреждения, направляемых финансовыми органами на эти цели. Учреждение имеет право в случае наличия спонсорских благотворительных средств, направлять их на выплату доплат и надбавок.

1.6. В случае уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право снимать доплаты и надбавки по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

1.7. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.8. С 1-го числа каждого месяца возможен пересмотр доплат (понижение или повышение) по следующим причинам:

окончание срока действия доплат и надбавок;

окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

1.9. Доплаты и надбавки устанавливаются всем категориям работников учреждения: административным, педагогическим, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

1.10. Работники лишаются надбавок и доплат на месяц и более за:

- неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;

- обоснованные жалобы родителей;

- неквалифицированное выполнение требований к учебно-воспитательному процессу;

- низкую исполнительскую дисциплину;

- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;

- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

2. Порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка работникам, имеющим награды по линии образования.

2.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения.

2.3. Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда устанавливаются ежемесячно. Надбавки за интенсивность и

напряженность труда – один раз в полугодие. Надбавки работникам имеющим награды по линии образования – ежегодно.

2.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается:

2.4.1. За высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 30%.

2.4.2. За систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий учреждения – до 20%, района – до 30%, края – до 40%.

2.4.3. За подготовку призеров районных – до 30%, зональных – до 40%, краевых – до 50%, всероссийских, международных – до 60% конкурсов, соревнований.

2.4.4. За качественную организацию учебно-воспитательного процесса – до 30%.

2.4.5. За высокое профессиональное мастерство – до 70%.

2.4.6. За качественную, систематическую издательскую и информительскую деятельность – до 50%.

2.4.7. За своевременную и качественную подготовку к аттестации работников, лицензированию и обеспечению нормативно-правовой базы учреждения – до 50%.

2.4.8. За своевременную и качественную подготовку учреждения и структурных подразделений к новому учебному году, летнему сезону и работе в зимних условиях – до 75%.

2.4.9. За ведение дополнительных направлений образовательного процесса учреждения – до 40%.

2.4.10. За увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента сотрудников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей основной должности – до 30%.

2.4.11. За внедрение прогрессивных педагогических технологий, новых методик, программ, разработок – до 30%.

2.4.12. За качественную подготовку подделок и экспонатов детского творчества на районные и краевые выставки, а также на выставки работников отрасли, обобщенный материал по передовым педагогическим технологиям – до 50%.

2.4.13. За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников – до 25%.

2.4.14. За высокий процент посещаемости детей в группе – до 25%.

2.4.15. За ведение инновационной, научно-экспериментальной работы – до 25%.

2.4.16. За ведение и оформление организационно-распорядительных документов (протоколы, расписание, тарификация и др.) не входящие в должностные обязанности – до 30%.

2.4.17. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей – до 100%.

2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.6. Стимулирующая надбавка за наличие отраслевых наград:

2.6.1. знаков «Отличник просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник образования Российской Федерации», грамоты министерства образования РФ устанавливается при тарификации на учебный год в размере 20% от ставки (должностного оклада);

2.6.2. званий «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный учитель школ Российской Федерации» устанавливается при тарификации на учебный год в размере 20% от ставки (должностного оклада);

2.7. Надбавка педагогу-организатору, методисту устанавливается за высокие достижения в работе в размере до 20% или выполнении особо важных (срочных) работ – на срок их проведения – до 40 %. за интенсивность и напряженность труда, в размере до 30%;

2.8. Надбавки учебно-воспитательному и техническому персоналу устанавливаются в следующих размерах:

2.8.1. За сложность и напряженность работе – 20-50%;

2.8.2. За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей – до 100%;

2.8.3. Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях – 100%.

2.9. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК». Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

2.10. Настоящее положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК», а также размеры доплат.

2.10.1. Виды дополнительных работ для педагогических работников:

2.10.2. За ведение протоколов педагогического совета, совещаний, методических советов - до 10% (на год).

2.10.3. За руководство музеем ЭБС – до 100% (на год).

2.10.4. За ведение делопроизводства - до 10% (на год).

2.10.5. За работу по техническому сопровождению мероприятий на уровне Учреждения, района (компьютер, аудио, видеоаппаратура) – до 5% (на период выполнения работ).

2.10.6. За техническое обслуживание компьютеров в ЭБС - до 30% (на год).

2.10.7. За руководство детскими коллективами с большой наполняемостью обучающихся (клубы, детско-юношеские организации) – до 30% (на год).

2.10.8. За объем, интенсивность и качество работы, связанной с руководством методическим объединением, творческими группами, интенсивными школами, научным обществом учащихся - до 20% (на год).

2.10.9. За выполнение общественной работы (председатель совета трудового коллектива, председатель общественной организации и другая общественная работа) – до 30% (на год).

2.10.10. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (работа курьера, дежурства, проведение мероприятий во внерабочее время и пр.) - до 20% (на год).

2.10.11. За работу со средствами электронной связи (электронная почта) -5% (на год).

2.10.12. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (выполнение обязанностей работника по охране труда и др.) - до 100% (на год).

2.10.13. За выполнение работ, связанных с организацией работы по безопасности тепло и электрохозяйства, – до 20% (на год).

2.10.14. За обслуживание сайта МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» – до 20% (на год).

2.10.15. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника (подготовка учреждения к новому учебному году), - до 100% (единовременно).

2.10.16. Разработка учебных программ, проведение инновационной работы – 10% (отслеживание, диагностика, коррекция, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса);

2.10.17. Проведение дополнительных занятий с одаренными обучающимися по их подготовке для участия в краевых конкурсах, олимпиадах – 10%;

2.10.18. Участие в оформительской деятельности – до 30%

2.10.19. Участие в проведении ремонтных работ при подготовке МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» к новому учебному году – 15-60%;

2.10.20. Поиск спонсорских средств на нужды МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК», привлечение прочих источников финансирования – до 20% от суммы привлеченных средств;

2.10.21. Участие в судействе мероприятий, конкурсов проводимых на муниципальном и краевом уровне – до 25%.

2.10.22. За заведование учебно-опытным участком - до 30 %, в том числе:

- составление плана работы на участке - 3 %;

- принимаемые меры по обеспечению его посевными материалами и необходимым инвентарем, сохранность выращенного на участке - 5 %;

- организация работы учащихся (включая летнее время) на участке, а также организация субботников – 15 %;

- подготовка итогового отчета (сентябрь) - 3 %.

2.11. Виды дополнительных работ для методиста:

2.11.1. Внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» – 10%;

- 2.11.2. Издательская и оформительская деятельность по итогам обобщения передового педагогического опыта – 15%;
- 2.11.3. Организация работы «Школа молодого педагога» – 5%.
- 2.11.4. Организацию работы с одаренными учащимися постоянными участниками краевых конкурсов и олимпиад – 10%;
- 2.11.5. За создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» -20%;
- 2.11.6. За разработку и эффективную реализацию программы развития – до 100%;
- 2.11.7. За организацию деятельности МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» в инновационно-экспериментальном режиме – до 100%;
- 2.11.8. За развитие договорных связей МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» со школами, учреждениями системы профессионального образования, работодателями – до 50%;
- 2.11.9. За организацию работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования, аккредитации - до 50%;
- 2.11.10. За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (управляющий совет) – 10%;
- 2.11.11. За организацию работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда – 5%;
- 2.11.12. За оформление подписки на периодические издания – 5 %;
- 2.11.13. За качество методической помощи педагогам в их практической деятельности (эффективность курсовой подготовки, наличие программы методического сопровождения педагогов) – до 15 % (по итогам года).
- 2.11.14. За эффективность работы творческих групп, методических объединений – до 10% (по итогам полугодия).
- 2.11.15. За результативность участия педагогов МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» в профессиональных конкурсах, конкурсах программ, проектов, методических материалов, фестивалях и др. формах - до 10% (по факту).
- 2.11.16. За совершенствование традиционных и освоение педагогами новых педагогических технологий – до 10% (по итогам года).
- 2.11.17. За высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических кадров – до 10% (по итогам года).
- 2.11.18. За высокий уровень организации работы методической службы МБУ ДОД «ЭБС «ЮНЭК» - до 10% (по итогам полугодия).
- 2.11.19. За участие в работе площадок (районных, краевых, федеральных), творческих групп, создание собственных методических материалов (наличие соответствующей рецензии) – до 10% (по факту участия в работе).
- 2.12. Виды дополнительных работ для учебно-вспомогательного и технического персонала.
- 2.12.1. Расширение зоны обслуживания – до 60%;
- 2.12.2. Выполнение обязанностей кассира до 25% (доставка и выдача заработной платы);

- 2.12.3. Транспортные услуги и выполнение погрузочно-разгрузочных работ - до 20%;
- 2.12.4. За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещения ОУ в соответствии с нормами СанПиН – до 20%;
- 2.12.5. За организацию и проведение генеральных уборок в ОУ – 5%;
- 2.12.6. За проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покосу травы и др. – до 20%.

3. Порядок установления выплат и доплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

3.2.1. выплаты работникам, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

3.2.2. выплаты специалистам за работу в сельской местности;

3.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

за сверхурочную работу.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Выплата за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается:

за работу в горячем цехе у плиты поварам, машинисту по ремонту и стирке спецодежды – до 12%

за уборку общественных туалетов – до 12%

за чистку рыбы, обвалку и разделку мяса, резку и чистку лука, опалку птицы – до 12%

подсобному рабочему на кухне за мойку посуды, технологического оборудования вручную с применением дезинфицирующих средств – до 12% за продолжительную работу за компьютером – до 10%

за работу с множительной техникой - до 20%.

3.4. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере до 25%.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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.

За внутреннее совместительство:

- по педагогической деятельности – до 80%;

- по непедагогической деятельности по потребности учреждения – до 100%.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 40%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимися к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.11. Выплата за работу в условиях разделения рабочего дня на части составляет - до 30%.

3.12. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам:

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья

устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – до 20%;

за разъездной характер работы - до 50%;

за работу, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всех суток пребывания с детьми в лагерях, поездках, походах и так далее - до 100%;

за работу в вечернее время, связанную с организацией работы летних дворовых площадок - до 30%;

за работу повышенной юридической и материальной ответственности - до 40%.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а

также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда: заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения; других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения из средств предусмотренных на эти цели.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника.