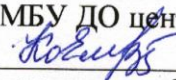


ПРИНЯТО

Секретарь педагогического совета
МБУ ДО центр «Надежда»
 /Колмыкова Е.В./
протокол от 22.12.2015 № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО центр

 Романова В.Г./
приказ от 23.12.2015 № 55 – о



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда МБУ ДО центр «Надежда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования центра «Надежда» (далее - Центра).

Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Центра, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов труда, усиления социально-экономической и правовой защиты работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) директора Центра и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

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

1.4. Оплата труда Работников Организации включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совме-

щении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Показателями эффективности деятельности педагогических работников.

2. Порядок установления премии за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий.

2.1. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.2. Предложения о премировании работников вносят руководитель учреждения, комиссия по установлению доплат и надбавок. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом по Центру.

2.3. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- работа без жалоб и замечаний;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, в т. ч. чёткое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.

2.4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника Центра отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- высокие достижения учащихся.

2.5. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

2.6. Вновь принятым работникам начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.7. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчётным периодом.

2.8. Работники Центра премируются при наличии денежных средств:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых в размере оклада;
- к профессиональному празднику «День учителя»;
- к празднику 8 Марта, 23 февраля, «День Матери»;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.9. Все виды премии включать в совокупный доход для исчисления среднего заработка, больничного листа, ученического отпуска и очередного отпуска.

3. Порядок выплаты материальной помощи.

3.1. Материальная помощь выплачивается в особых случаях:

- смерть работника или членов его семьи,
- болезнь работника,
- свадьба работника,
- рождение ребёнка,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- в целях социальной поддержки на основании приказа руководителя, согласно с комиссией по установлению доплат и надбавок.

3.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа руководителя Центра;

3.3. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае.

3.4. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.5. Решение об установлении указанных надбавок руководителю Центра принимается учредителем, другим работникам – руководителем Центра после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

3.6. На оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряжённость и высокое качество работы и, кроме того, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года, внебюджетные средства.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам Центра устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные надбавки за интенсивность и результаты труда руководителю, заместителям руководителей Центра;
- ежемесячные надбавки за интенсивность и результаты труда работникам Центра: методистам, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования, секретарю-машинистке;
- поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу;

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам Центра устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

- за нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», «Почётный работник» – до 1 200 рублей; (не имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации") и правительственные награды - в соответствии с действующим законодательством;
- за Почётную Грамоту Министерства образования, нагрудный знак «Отличник народного просвещения» – до 1 200 рублей;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет) педагогическим работникам: от 10 до 15 лет – 2 000 рублей, от 15 лет и выше – 3 500 рублей.
- за победу в конкурсе «Сердце отдаю детям» - до 1 200 рублей;
- за получение призовых мест в профессиональных конкурсах («Сердце отдаю детям», «Алло, мы ищем таланты!» и др.) - от 7 000 до 10 800 рублей;
- молодым специалистам – от 1 400 до 1 800 рублей. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в Центре в течение пяти лет после окончания учебных заведений.

Указанные надбавки выплачиваются при условии соответствия работающих по профилю учреждения или педагогической нагрузке. Установление надбавок осуществляется один раз в год к 1 сентября. Руководителю Центра, заместителям руководителя, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу, указанные ежемесячные надбавки выплачиваются в случае отсутствия аналогичных надбавок по основной должности. При наличии нескольких наград, почётных званий выплата устанавливается по одному основанию.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, устанавливаются работникам в размерах:

- заместителям руководителя — от 5 700 до 10 600 рублей; методистам – от 3 300 до 6 600 рублей;
- педагогам-организаторам - от 1 400 до 7 200 рублей;
- педагогам дополнительного образования - от 1 400 до 7 200 рублей;
- за обновление сайта – от 2 500 рублей до 5 000 рублей;
- за создание мультимедийных презентаций – от 800 до 5 000 рублей;
- за стаж непрерывной работы - от 3 500 до 7 000 рублей.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ, за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, устанавливаются работникам в размерах:

- за ведение делопроизводства педагогическим, другим работникам – от 1 400 до 3 500 рублей;

- за использование новых информационных технологий в учебном процессе педагогическим работникам – от 3 500 до 7 000 рублей;
- за экспериментальную работу – от 3 500 до 7 000 рублей;
- поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу – от 5 000 до 14 000 рублей;

4.5. Выплаты за увеличение объёма выполняемой работы работникам Центра в размерах:

- за информационное обеспечение сайта - до 2 800 рублей;
- за победу в городских конкурсах, выставках, фестивалях - до 3 500 рублей;
- за победу в областных и региональных конкурсах - до 5 000 рублей;
- за победу в конкурсах зонального Всероссийского и межрегионального уровня, международных конкурсах - до 10 800 рублей;

4.6. Премии (ежемесячные, квартальные, разовые, по итогам учебного, календарного года) выплачиваются:

за счёт средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения - до 2 должностных окладов с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

размер ежемесячных, квартальных и разовых премий устанавливается соответствующим приказом и не может превышать размера 2-х должностных окладов с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4.7. Ежемесячные и квартальные премии устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера по следующим основаниям:

- за сохранность контингента воспитанников 3-го, 4-го и более годов обучения - до 7 000 рублей;
- за использование информационных технологий при проведении занятий, массовых мероприятий от 3 500 до 7 000 рублей;
- за создание видеопрезентаций к мероприятиям - до 10 000 рублей;

4.8. Разовые премии выплачиваются по следующим основаниям:

- за участие в проведении общегородских мероприятий (семинары, мастер-классы, совещания и т.д.) – 7 000 рублей;
- за активное участие в работе педагогических, методических советов, семинаров внутри Центра - до 3 500 рублей;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, календарного года, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году и др.) - до 7 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников (50, 60, 65, 70 лет) – до 15 000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию (55,60 лет) – до 15 000 рублей;
- за качественное проведение городских мероприятий - до 100% оклада;

4.9. Размер ежемесячной и квартальной премии может быть изменён при выявлении существенных недостатков в деятельности работников:

- нарушения Закона Российской Федерации «Об образовании», других нормативных документов Российской Федерации, Липецкой области, регламентирующих деятельность Учреждения;
- нарушения Устава Центра;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного договора;
- невыполнения или некачественного исполнения приказов директора Центра.

5. Порядок установления выплат компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утверждённым Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».

5.2. Виды выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утверждённым распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка».

5.3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

5.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

5.7. Должностные оклады, тарифные ставки повышаются за работу с особыми условиями труда:

педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – на 20% от должностного оклада;

заместителям руководителя — от 100 до 150% должностного оклада;

методистам – от 50 до 100% должностного оклада.

за работу на компьютере в течение 8 часов – 12% от должностного оклада;

технику по обслуживанию компьютеров – 12% от должностного оклада;

работникам за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни – до 35% должностного оклада

5.8. Другие выплаты компенсационного характера исчисляются из оклада (должностного оклада), ставки без учёта других повышений, доплат и надбавок.

5.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем Центра при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора.