

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»

 Г.В.Брыкова


« 06» 2015 год



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ЦТ «Радуга»

 О.А.Тагинцева

« 06» 2015 год



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее - МБУДО ЦТ «Радуга») и справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективной деятельности организации по реализации уставных целей.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Тимашевский район от 17 ноября 2008 года № 2974 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район» (с изменениями и дополнениями) и с иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее – МБУДО ЦТ «Радуга»), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

Оплата труда работников МБУДО ЦТ «Радуга» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда работникам определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МБУДО ЦТ «Радуга» и максимальными размерами не ограничивается.

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основе минимального размера оклада (должностного оклада) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО ЦТ «Радуга» и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенность выполняемых им работ, фактические условия труда.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда МБУДО ЦТ «Радуга».

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и заведующим отделами МБУДО ЦТ «Радуга».

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МБУДО ЦТ «Радуга» по согласованию с Профкомом.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО ЦТ «Радуга» 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 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, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. 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.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается 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 – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу 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.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», а так же работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

2.5. 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.

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 работников.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается:

2.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – до 25% ;

2.6.2. 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 – до 100%;

2.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 100%;

2.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) - до 150%;

2.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 200%.

2.6.6. За выдачу заработной платы материально-ответственному лицу в размере 0,1% от выдаваемой суммы денежных средств.

2.6.7. За активное участие в обеспечении пожарной безопасности в учреждении членам добровольной пожарной дружины - 350 руб.

2.6.8. В целях укрепления кадрового состава молодым специалистам в течение первых трех лет работы устанавливать доплаты к должностному окладу (ставке) в размере:

- для имеющих диплом обычного образца - 40%;

- для имеющих диплом с отличием – 50%.

Молодыми специалистами являются педагогические работники в возрасте до 35 лет, имеющие диплом о среднем или высшем профессиональном педагогическом образовании и педагогический стаж до 3 (трёх) лет.

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.

2.7. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в размерах (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%.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается только основным работникам по их основной должности.

2.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3; 2.5 и 2.6 – 2.6.5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.10. В соответствии с приказом Департамента образования и науки Краснодарского края «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» от 30.01.2012 № 299 с 1 января 2012 года устанавливаются выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, входящих в перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (приложение № 1 к приказу ДОН от 30.01.2012 № 299), в установленном порядке и условиях (приложение № 2 к приказу ДОН от 30.01.2012 № 299):

2.10.1. Стимулирующая выплата (далее - выплаты) в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников организации в соответствии с перечнем (приложение № 1 к приказу ДОН от 30.01.2012 № 299) и штатным расписанием организации:

- педагогические работники: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог;

- обслуживающий персонал: вахтер, водитель автомобиля, дворник, костюмер, кочегар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, швея.

2.10.2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

2.10.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 2.10.1, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

2.10.4. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.10.5. Другим категориям работников организации, не включенных в перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) (приложение № 1 к приказу ДОН от 30.01.2012 № 299) могут предоставляться другие аналогичные выплаты стимулирующего характера, в случае если они установлены органами местного самоуправления.

2.11. Доплата за заведование учебным кабинетом производится дифференцировано в размере от 5% до 15% от оклада за ставку по основной должности.

2.11.1. Размер доплаты за заведование кабинетом может быть увеличен, уменьшен, либо отменен полностью по результатам выполнения следующих критериев, предъявляемых к заведованию учебным кабинетом:

- полная сохранность мебели, оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения;
- содержание кабинета в надлежащем санитарно - гигиеническом состоянии;
- соблюдения норм и правил техники безопасности;
- своевременное пополнение необходимыми наглядными и дидактическими материалами;
- эстетика, оригинальность, творческое оформление (единство стиля, наличие постоянных и сменных информационных стендов, содержательность);
- проведение текущего ремонта, озеленение.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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;

- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, если они установлены в результате проведенной специальной оценке условий труда – до 24% от оклада.

3.3. 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 – до 100%.

3.4. 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 – до 150%.

3.5. 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 – до 100%.

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

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 35% установлено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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.

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

3.10. 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.

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

3.12. 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. Порядок и условия премирования работников

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

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

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений (заведующих отделами) и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя организации;

других работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 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 (месяц, квартал, полугодие, 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.

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

4.4. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по Центру.

4.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Тимашевский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, Тимашевского района;
- награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства образования и науки Краснодарского края, главы администрации муниципального образования Тимашевский район.

4.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы:

4.6.1 За высокие показатели результативности – до 100%;

4.6.2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки – до 100%;

4.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 100%.

4.6.4. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы – до 150%.

4.6.5. Высокое качество подготовки учащихся к конкурсам, смотрам; подготовка призёров, дипломантов и лауреатов конкурсов, смотров разного уровня от 5% до 100%:

- на уровне МБУДО ЦТ «Радуга» - 5-10%

- районный уровень - 15-25%

- краевой уровень – 30-50%

- всероссийский, международный уровни – 60-100%.

4.6.6. Творческую инициативу, направленную на совершенствование деятельности образовательной организации (ее актуальность, новизна, практическая ценность, возможность внедрения и др.) 10-100%.

4.6.7. Участие педагогических работников в конкурсах, конференциях и смотрах разного уровня - до 100%:

- на уровне МБУДО ЦТ «Радуга» - 5-10%

- районный уровень - 15-25%

- краевой уровень – 30-50%

- всероссийский, международный уровни – 60-100%.

4.6.8. Сохранение контингента учащихся 10 - 30 %.

4.6.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, своевременное предоставление материалов запрашиваемых администрацией образовательной организации, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания и т.д.) 10 - 50%.

4.6.10. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ 25 - 100%.

4.6.11. Высокий уровень и качество организации учебно-воспитательного процесса:

а) проведение занятий на высоком методическом уровне - до 100%;

б) организация и проведение воспитательных мероприятий - до 100%.

4.6.12. Высокий уровень методической работы в организации - до 100%.

4.6.13. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - до 50%.

4.6.14. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников – до 100%.

4.6.15. Обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий для функционирования организации - 25 - 100%.

4.6.16. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, сложность и трудоемкость выполненной работы - 10 - 100%.

4.6.17. Образцовое выполнение трудовых обязанностей, безупречная работа - *максимальные размеры премии руководителю не должны превышать 12 месячных окладов руководителя, остальным работникам размер премии не ограничивается.*

4.6.18. Особые случаи премирования работников:

а) премии в связи с профессиональными праздниками- 10 - 100%

«б) премии в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет и т.д.) - 2000 руб.

в) премии в связи с юбилейными датами за многолетний добросовестный труд в МБУДО ЦТ «Радуга»:

- 10 лет – 2000 руб.;

- 15 лет – 2500 руб.;

- 20 лет – 3000 руб.;

- 25 лет – 3500 руб.;

- 30 лет и т.д. - 4000 руб.

4.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам МБУДО ЦТ «Радуга» оказывается за счёт экономии фонда оплаты труда МБУДО ЦТ «Радуга» в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личных заявлений работников и по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО ЦТ «Радуга».

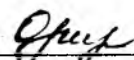
5.2. Материальная помощь предоставляется не более 1-го раза в год.

5.3. Основания и размер материальной помощи определяются в следующем порядке:

5.3.1.	В связи с утерей близких родственников	1500 руб.
5.3.2.	Нуждающимся в длительном лечении	от 500 руб. до четырёх окладов
5.3.3.	В связи с регистрацией брака	500 руб.
5.3.4.	В связи с рождением ребёнка в семье	500 руб.
5.3.5.	В случаях тяжелого материального положения	от 1000 руб. до четырёх окладов

«Положение о материальном стимулировании
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Центра творчества «Радуга» муниципального
образования Тимашевский район»

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 11 (одиннадцать) листов
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»

 О.А. Тагинцева
«04» июня 2015 года

