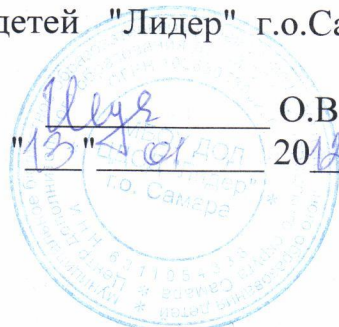


Согласовано
Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации

И.В.Щербина
" " 20__ г.

Утверждаю
Директор МБОУ ДОД Центра
дополнительного образования
детей "Лидер" г.о.Самара

О.В.Шумских
"13" января 2012 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра дополнительного образования детей «Лидер»
городского округа Самара

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 1
от «13» января 2012 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Центра дополнительного образования детей «Лидер» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Постановлением Администрации городского округа Самара от 23.10.2009 г. № 1142.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

базовой части в размере не менее 80 процентов от фонда оплаты труда работников;

стимулирующей части в размере не более 20 процентов от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации и компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных (выходные и нерабочие праздничные дни, работа сверхурочно и другие).

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за работу в ночное время;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся: надбавка за интенсивность и напряженность работы; премия по результатам работы за период (месяц, квартал, год); единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, Администрацией городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей (приложение «Должностные оклады» к Положению).

2.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера установлены в соответствии с приложением «Должностные оклады» к настоящему Положению об оплате труда.

2.3. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компен-

сационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 Настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются и выплачиваются работодателем, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения – директором учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.2. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам проведения аттестации рабочих мест.

Если работники до введения нового положения об оплате труда получали указанные доплаты, то работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и продолжает выплату доплат.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы:

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;
степень ответственности при выполнении поставленных задач.

4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.1.3. Надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.1.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

4.2. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год):

4.2.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Премия работника} = \frac{\text{Премияльный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

В соответствии с установленными критериями заместитель директора по УВР представляет в Совет Центра материалы по анализу деятельности работников.

Совет Центра при участии председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 числа соответствующего месяца.

Размер премии устанавливается ежемесячно на основании материалов по анализу деятельности работников.

4.3.4. Условием для выплаты премии является стаж работы в должности (профессии) не менее 6 месяцев.

4.3.5. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения показателей премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.3.6. Премирование осуществляется по приказу директора 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 работников.

4.3.7. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3.8. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, курсов, смотров, соревнований);

в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта) и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

4.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.4.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.4.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет со дня рождения женщинам, 60 лет со дня рождения мужчинам) – в размере 50 процентов должностного оклада (оклада).

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения.

5.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Участие детского объединения в мероприятиях различного уровня (конкурсах, смотрах, фестивалях, концертах, соревнованиях и т.д.).	1 - 5
2.	Высокий уровень достижений воспитанников.	1 - 5
3.	Высокий уровень методической деятельности (для педагогов-организаторов и педагогов дополнительного образования)	1 - 3
4.	Участие работника в конкурсах, смотрах педагогического и профессионального мастерства, методической продукции и т.д.	1 - 5
5.	Участие работника в подготовке и проведении мероприятий различного уровня	1 - 5
6.	Ведение инновационной, экспериментальной деятельности	1 - 3
7.	Обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в деятельность учреждения	1 - 3
8.	Разработка, апробация, реализация авторской образовательной программы	1 - 3
9.	Работа на компьютере	1
10.	Руководство, активное участие в работе советов, комиссий, творческих групп	1 - 3
11.	Активная работа с различными организациями по привлечению спонсорских средств, развитию социального партнерства	1 - 5
12.	Ремонт и поддержание в работоспособном состоянии помещения, оборудования и технических средств обучения	1 - 5
13.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, по распоряжению администрации	1 - 10
14.	Увеличение объема работ по производственной необходимости, интенсивность труда	1 - 10