

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

 Ковалев М.В..

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО ДООЦ «Родничок»

 Гальченко И.Т.

Приказ № 15 от 07.02.2020г.



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Родничок» на 2020 год.

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Родничок» (далее –положение) разработано в соответствии с приказом отдела образования администрации Петровского городского округа района Ставропольского края от 07.02.2020 г. № 75 «Об изменениях и дополнениях об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются

руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с СТК.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 положения об оплате труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 4 положения об оплате труда.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений приведен в разделе 2 положения.

1.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам муниципального учреждения приведен в разделе 7 положения.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6,8 положения.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

2. Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения образования

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностной оклад директора МБУ ДО ДООЦ «Родничок» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда. МБУ ДО ДООЦ «Родничок» относится к I группе по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда			
		руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор (высшая квалификационная категория)	18549,00			

2.1.2. Должностные оклады заместителей директора учреждений дополнительного образования, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по ВР	12985,00			
2.	Заместитель директора по АХЧ	12876,00			
3.	Менеджер	8131,00			

В размеры должностных окладов заместителей директора образовательного учреждения, кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/ п	Квалификационны й уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4

1.	1 квалификационны й уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	6650,00
2	2. квалификационны й уровень	Педагог дополнительного образования	7050,00
3.	3 квалификационны й уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7500,00
		Вожатый	4166,00

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3871 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5262 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5987 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6835 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	Делопроизводитель, экспедитор	3754,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

1 квалификацион ый уровень	Техники всех специальностей второй категории ,специалист по закупкам	5358,00
	Завхоз	5206,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Сторож)	3696,00 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Кухрабочая, кухрабочая зальная, мойщица посуды, кастелянша уборщица, калькулятор, грузчик, сантехник, дворник)	3873,00 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по обслуживанию зданий, кастелянша)	4047,00 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	5103,00 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4950,00 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (старший повар)	5396,00 рублей

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электрик)	5513,00 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	5866,00 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3 Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципального учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда (работникам пищеблока);

Директор учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением, в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре (приложение № 5).

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в группах отдыхающих с отклонениями в развитии	20
2	За работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.	25
3	За отдаленность от населенного пункта	15
4	За систематическую переработку в летнее время (работники пещеблока)	15

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

3.5.4. Выплата водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25% должностного оклада.

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

3.5.5. Работникам учреждения образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

ПОРЯДОК установления выплат компенсационного характера:

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим положением.

3. При введении новых систем оплаты труда работников МБУ ДО ДООЦ «Родничок» размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4 Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом настоящего Положения, локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения СТК на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии утверждается приказом директора учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с советом трудового коллектива и закрепляются настоящим положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ ;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за подготовку центра к открытию;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц, поток;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

д) за стаж непрерывной работы (от 3 – х лет и более).

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;
- педагогическим работникам учреждения за участие в краевых конкурсах, , внедрению новых педагогических технологий;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – до 25%;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности,

почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

ПОРЯДОК установления выплат стимулирующего характера и иных выплат:

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим положением.

2. К выплатам стимулирующего характера и иным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а так же поощрение за выполненную работу.

3. При введении новых систем оплаты труда работников МБУ ДО ДООЦ «Родничок» размеры и условия осуществления выплат стимулирующих характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждение относится к первой группе по оплате труда руководителей исходя из показателей.

5.2. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год отделом образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

6 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) среднего профессионального образования.

Размер оплаты за 1 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, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

7.1. Директор учреждения устанавливает должностные оклады педагогическим работникам согласно штатного расписания. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет директор МБУ ДО ДООЦ «Родничок».

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

8.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

педагогам дополнительного образования;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

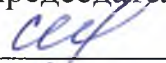
педагогам-психологам, методистам учреждения, социальным педагогам, педагогам-организаторам.

8.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю

Приложение № 3

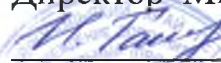
СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

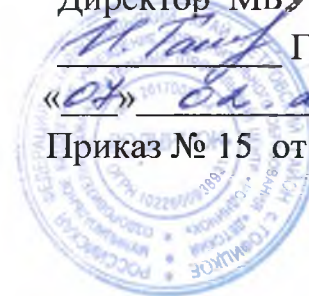
 Ковалев М.В..
«07» 02 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО ДООЦ «Родничок»

 Гальченко И.Т.
«07» 02 2020 г.

Приказ № 15 от 07.02. 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, оказании материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно – образовательный (профильный) центр «Родничок»

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение о премировании, оказании материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно – образовательный (профильный) центр «Родничок» (далее Положение) разработано в соответствии с приказом директора № 15 от 07.02.2020г. и определяет порядок, условия и размеры выплаты премий по результатам работы, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременного поощрения за безупречную и эффективную работу, выплаты материальной помощи в МБУ

ДО ДООЦ «Родничок» (далее учреждении).

1.2. Премии, выплачиваемые сотрудникам в соответствии с настоящим Положением, включаются в среднюю заработную плату сотрудников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2. Порядок и условия разового премирования сотрудников.

2.1. Премирование сотрудников учреждения осуществляется по мере возникновения необходимых для этого обстоятельств.

Основными условиями и показателями премирования сотрудников являются:

- личный трудовой вклад в общие результаты работы и качество труда в сфере образования;
- своевременное и точное исполнение планов работы, распоряжений, приказов, устных и письменных поручений, директора учреждения и заданий вышестоящих организаций, в порядке подчиненности сотрудников, отданных в пределах их полномочий;
- оперативность, инициативность и творческое отношение к выполнению своих служебных обязанностей, активное участие в районных, краевых и федеральных семинарах, конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях и т.п.;
- отсутствие фактов нарушения трудовой, исполнительской дисциплины, нарушения законодательства;
- подготовка образовательного учреждения к летнему сезону, ликвидация аварийной ситуации в учреждении;
- по итогам работы за смену, летний сезон, год в МБУ ДО ДООЦ «Родничок»

2.2. Премирование сотрудников, проработавших неполный месяц и уволенных по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию, производится пропорционально

отработанному времени.

2.3. Основанием для выплаты премии сотрудников является приказ директора учреждения.

2.4. Выплата премии сотрудникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.5. Премия за выполнение особо важных, сложных заданий выплачивается в целях поощрения сотрудников учреждения.

2.6. Основными показателями премирования являются:

- внедрение новых технологий, реализация масштабных проектов, повышающих эффективности деятельности в сфере образования и отдыха детей.
- за своевременное и качественное выполнение работ обслуживающим персоналом учреждения.
- применение в работе современных форм и методов организации труда;

2.7. Решение о премировании сотрудников за выполнение особо важных и сложных заданий принимается директором учреждения на основании предложений о премировании СТК учреждения, комиссии по рассмотрению ходатайств о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий сотрудниками учреждения (далее комиссия).

2.8. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

2.8.1. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

2.8.2. В состав комиссии входят: заместители директора, председатель СТК.

2.8.3. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее состава. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии.

2.8.4. По результатам рассмотрения ходатайств комиссия вносит предложение директору учреждения о премировании сотрудников за выполнение особо важных и сложных заданий, размере премий или отказе в премировании с указанием причин.

2.8.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывает председатель комиссии.

2.8.6. Решение о выплате премий за выполнение особо важных и сложных заданий оформляется приказом директора учреждения, к проекту которого в обязательном порядке прилагается протокол заседания комиссии.

2.9. Премии сотрудникам образовательного учреждения по результатам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.10. Порядок и размеры выплат единовременного поощрения сотрудникам учреждения за безупречную и эффективную работу.

За безупречную и эффективную работу сотрудников применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения в размере 500 рублей;
- награждение Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края с выплатой единовременного поощрения в размере 1000 рублей;
- выплата единовременного поощрения в связи с юбилейными датами производится по достижении возраста: женщинами 55 лет, мужчинами 60 лет в размере одного должностного оклада.
- решение о премировании заместителей директора за безупречную и эффективную работу принимается директором учреждения.

2.10.1. К лицам, имеющим дисциплинарные взыскания, поощрения не применяются.

2.11. Материальная помощь выплачивается сотрудникам ДООЦ «Родничок» с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и др. обстоятельств. Материальная помощь выплачивается в размере от 1-го до 3-х окладов. Материальная помощь выплачивается до 4-х раз в год.

2.12. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке.

2.13. Расходы, связанные с применением поощрений, предусмотренных настоящим Положением осуществляются за счет средств фонда оплаты труда учреждения.