

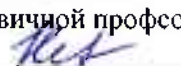
Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО ЦВР
от «11» июня 2021 г.

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
МБУ ДО ЦВР
Протокол № 1 от «11» июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦВР

О.И. Олегова

Учено мнение
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО ЦВР
(протокол от № 2 «11» июня 2021г.)
Председатель
первичной профсоюзной организации
 Нефедова И.А.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работникам МБУ ДО ЦВР

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБУ ДО ЦВР, в соответствии с постановлением Администрации Волгодонского района от 27.05.2021 № 356 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волгодонского района, подведомственных Отделу образования администрации Волгодонского района Ростовской области».

Положение определяет цель материального стимулирования, усиление заинтересованности работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации коллективных задач, а также повышения качества образовательного процесса и роста квалификации.

1.2. Настоящее Положение предусматривает выплаты:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение устанавливает уровень выплат за разные виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, и премирование работников по результатам работы за определенный период.

1.4. Размер выплат определяется от объема и качества выполненной работы и может меняться ежемесячно или устанавливаться постоянно в пределах имеющихся средств учреждения.

1.5. Положение принимается на собрании трудового коллектива, утверждается директором.

2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

2.1. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

2.2.1. Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства – до 20%.

2.2.2. Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями – до 10%

2.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам согласно трудовому кодексу Российской Федерации ч.3, раздел 6, гл.21, ст.153.

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

3.1. Работникам устанавливается повышающий коэффициент к должностным окладам за специфику работы (работа в сельской местности) – 0,25%.

3.2. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной нагрузки.

3.3. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной нагрузки.

3.6. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы

и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Отдела образования администрации Волгодонского района.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 3.7. настоящего Положения рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.8. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

4. Система показателей и условия премирования

4.1. Работникам МБУ ДО ЦВР осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства планового фонда оплаты труда.

Премирование руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого отделом образования Администрации Волгодонского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.2. Условия премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение учебного года;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО ЦВР;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам учреждения, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы учреждения.

4.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы;

4.4. Показатели премирования:

4.4.1. Заместитель директора премируется за:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- личный вклад в эффективную организацию образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за учебно-воспитательным процессом;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.4.2. Педагогические работники премируются за:

- добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- активное участие в методической работе учреждения;
- качество знаний, умений и навыков у воспитанников, достигающих высоких результатов в районных, областных, всероссийских и международных конкурсах;
- качественное проведение занятий, работу с одарёнными детьми и детьми «группы риска», работу с родителями;
- своевременное и качественное выполнение поручений администрации.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

5.2. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя МБУ ДО ЦВР на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом отдела образования Администрации Волгодонского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.