

Принято общим собранием
трудового коллектива
протокол №3
от 25.11.2015г



Директор _____ Дурова М.С
Приказ № 75 от 25.11.2015г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр творчества детей и юношества Джейрахского муниципального района»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников определяет отраслевые особенности оплаты труда работников образовательного учреждения и разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и юношества Джейрахского муниципального района» на основании Постановления правительства Республики Ингушетия «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Ингушетия» № 294 от 13.08.2009 г.

1.2. Зарботная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, оплату труда за выполняемый объем педагогической работы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, а также настоящим Положением, по согласованию с профсоюзным органом.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам могут производиться по условиям оплаты труда учреждения.

1.6. Условия оплаты труда отдельных работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих указаны в приложении к настоящему Положению.

2.2. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени (учебный год, календарный год).

Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера приведен в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

2.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

При изменении обязательных условий трудового договора в части, касающейся оплаты труда, заключается новый трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Оплата труда педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и почасовой оплаты труда.

Порядок исчисления заработной платы (тарификация) педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы, порядок и условия почасовой оплаты труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Сроки выдачи и сумма авансовой части заработной платы педагогов и других работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за совмещение профессий (должностей);
за расширение зоны обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в ночное время;
за сверхурочную работу;
за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей;
выплата по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждений;

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов за время фактической занятости в таких условиях.

Порядок установления указанной выплаты определяется в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на

который они устанавливаются, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа.

3.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Выплата 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 выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные размеры выплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа.

3.6. Сверхурочная работа в соответствии с действующим законодательством оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.7. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья устанавливается повышающий коэффициент 0,20.

Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20;

4. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

4.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию;

II категория - 0,10, I категория - 0,15, высшая - 0,20%

за звание - 20%

другие выплаты.

Другие выплаты устанавливаются на основании следующих показателей:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения - до 50 %;

- качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения - до 100 %;

- разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание республиканских экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе - до 50 %;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - до 50 %;

- победителям конкурса профессионального мастерства - до 20 %;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ - до 60 %;

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ - до 50 %;

- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников - до 30 %;

- использование здоровьесберегающих технологий - до 30 %;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях) - до 30 %

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения - до 30 %;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 30 %;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов – до 30 %;
- сложность, напряженность, специфика выполняемой работы – до 100 %;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 30 %;
- за организацию работы по предпрофильному обучению – до 15 %;
- другие показатели – до 100 %.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

выплата по повышающему коэффициенту по занимаемой должности : 10, 15, 20, 25
другие выплаты;

3) выплаты за выслугу лет:

От 1 до 3 лет – 0,10%

От 3 до 5 лет – 0,15%

от 5 до 10 – 0,20%

от 10 до 15 – 0,25%

свыше 15 лет – 0,25%

4) премиальные выплаты по итогам работы(за квартал,за год)

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере до 2 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Ингушетия;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Ингушетия, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Ингушетия;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Ингушетия;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Республики Ингушетия;

при других видах поощрения и награждения.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии.

Размеры премий, порядок их установления, критерии премирования определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, согласованном с профсоюзным органом.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения;

высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

участие в особо важных мероприятиях;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременное представление отчетности;

особые заслуги работника перед учреждением;

по итогам выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

другие критерии.

5. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.4. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления размера средней заработной платы, установленный Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений.

5.5. Одним из критериев для установления размера кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения является группа по оплате его труда, определяемая на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается администрацией Джейрахского муниципального района.

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 20%

2. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей)

- расширение функциональных обязанностей - до 50 %

- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором - до 50 %

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни

- работа в ночное время – 35%

- сверхурочная работа

3. Выплата за изменение условий оплаты труда

4. Выплата для доведения размера заработной платы до минимального размера оплаты труда.

**к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр творчества детей и юношества Джейрахского муниципального района»**

**1. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)
педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы**

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

1.2. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц с равноценными промежутками времени, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Сроки и размеры выплат указываются в дополнительном соглашении (приложение 2).

1.3. Тарификация педагогов производится один раз в год.

1.4. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2. Отпуск основным педагогическим работникам учреждения предоставляется продолжительностью 42 календарных дня, главному бухгалтеру, техперсоналу и учебно-вспомогательному персоналу – 28 календарных дней.

Работникам, принятым на условиях договора на определенный период работы, при увольнении по истечению заключенного договора, выплачивается расчетные, без предоставления отпуска.

Приложение 2

**к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр творчества детей и юношества Джейрахского муниципального района»**

Сроки выдачи и сумма авансовой части заработной платы педагогов и других работников учреждения:

В соответствии со статьей №136 ТК РФ, установлен порядок начисления и выдачи заработной платы работникам МКОУ ДО «ЦТДиЮ Джейрахского муниципального района» 2 раза в месяц с одинаковыми промежутками времени.

Сроки выдачи заработной платы:

Первая (авансовая) часть – 29 числа (в предпоследний день) расчетного месяца.

Вторая часть – 14 числа месяца, следующего за расчетным.

Сумма авансовой части устанавливается в твердом эквиваленте :

4000 рублей для основных педагогических работников с размером заработной платы свыше 8000 рублей (за вычетом НДФЛ)

2000 рублей для работников с размером заработной платы ниже 8000 рублей (за вычетом НДФЛ)

1000 рублей для педагогических работников, работающих по совместительству, с заработной платой до 3000 рублей.

НДФЛ высчитывается по окончании расчетного периода при начислении второй части заработной платы.

25. 11. 2005

Ugole H.C. Suf
Pawale H.B. Tef
Vavavavale H.C. ~~Ugole~~
Skand H.C. Ugole
Ugole H.B. Suf
Ugole H. H. Suf

Kayvale Suf. Kayvale
Ugole H.P. U
Koyale H.A. Suf
Ugole H.C. Suf
Bavale H.C. O

Mavale H.P. Mavale
Ugole H.C. U
Ugole H.P. Suf

Kayvale H.A. Suf
Ugole H.P. Suf
Mavale H.C. Mavale
Kavale H.A. Kayvale
Ugole H.P. U

Kavale H.B. Suf
Ugole H.P. - U

Bavale H.C. - Suf
Ugole H.P. Suf
Ugole H.C. Suf
Mavale H.P. - Suf