Муниципальное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования Волгограда»

ПРИКАЗ

«01» июня 2018 г. №203/1

Об утверждении Положения об оплате труда, компенсационных выплатах, стимулирующих надбавках, доплатах, премиях работников муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования»

В целях установления оплаты труда работников МОУ ЦРО в соответствии требованиями трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Волгоградской городской Думы от 16.04.2014 № 12/327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Волгоградский методический центр», и на основании протокола собрания членов первичной профсоюзной организации МОУ ЦРО от 01.06.2018 № 2

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда, компенсационных выплатах, стимулирующих надбавках, доплатах, премиях работников муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» (прилагается).

2. Специалисту по кадрам А.А.Руденко обеспечить ознакомление работников МОУ ЦРО с утвержденным Положением об оплате труда, компенсационных выплатах, стимулирующих надбавках, доплатах, премиях работников муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор П.В. Кириллов

Приказ подготовил:
Главный бухгалтер
В.В. Зыкова

Разослано: в дело, Федосовой О.В., Зыковой В.В., Руденко А.А.

Согласовано
с профсоюзным комитетам МОУ ЦРО
(протокол от 01.06.18 № 2)

Утверждено
приказом МОУ ЦРО
от 01.06.2018 № 203/1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, компенсационных выплатах, стимулирующих надбавках, доплатах, премиях работников муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), решением Волгоградской городской Думы от 16.04.2014 № 12/327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Волгоградский методический центр» и решением Волгоградской Городской Думы от 19.11.2014 № 21/652 «О внесении изменений в решение Волгоградской городской Думы от 16.04.2014 № 12/327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Волгоградский методический центр», Территориальным соглашением между департаментом по образованию администрации Волгограда и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по организациям, находящимся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью регулирования трудовых отношений между работниками муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» (далее – Учреждение) и Работодателем по вопросам оплаты труда и усиления их социальной защищенности, а именно:

- обеспечения оплаты труда в зависимости от качества и объема выполняемых работ;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;
- повышения кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Положение определяет систему и условия оплаты труда работников Учреждения и устанавливает:

- размеры окладов, должностных окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н (ред. от 31.05.11 г.)

«Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 05.05.2008 г. № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказания муниципальных услуг.

1.5. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и предельными размерами не ограничивается. Заработная плата за первую половину месяца перечисляется работнику на его расчетный счет в размере не более 40 % месячного заработка.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, а также с учетом мотивированного мнения Профкома.

1.8. Работодатель обязан:

– проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работников Учреждения;

– своевременно вносить соответствующие изменения в штатное расписание Учреждения;

– нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

1.9. Индексация (увеличение) минимальных размеров окладов осуществляется в соответствии с решение Волгоградской городской Думы.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профкома.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения определяется самостоятельно Учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда и утверждаются локальными нормативными актами с учетом мотивированного мнения Профкома.

Размеры минимальных окладов, должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих в муниципальном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда»

	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Новый размер минимального оклада работников МОУ ЦРО (руб.)
	2	3
	ПКГ должностей педагогических работников	
	4 квалификационный уровень: старший методист	8123
	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1.	1 квалификационный уровень: секретарь руководителя, техник-программист	5198
	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.	1 квалификационный уровень: документовед, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности	6874
4.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»)	4694

2.4 Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.5. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образования, стажа, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы на ставку заработной платы).

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному

результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,30 от оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 0,15 от оклада, ставки заработной платы;
- дополнительно устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере 0,10 от минимального оклада, должностного оклада работникам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Изменение размера повышающего коэффициента, установленного работнику, производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени доктора наук.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Система оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора, условия и размер выплат стимулирующего характера определяются трудовым договором. Должностной оклад устанавливается учредителем в кратном отношении к средней зарплате работников, относимых к основному персоналу, и может составлять до пяти размеров указанной зарплаты.

В соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 09.10.2008 № 1383 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности» к основному персоналу относится должность старший методист.

При расчете средней зарплаты работников Учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются должностные оклады, ставки заработной

платы и выплаты стимулирующего характера, и не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, на учебный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на календарный год.

Работник, работающий на одной и более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором.

3.4. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.5. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения по распоряжению учредителя, заключившего трудовой договор с директором.

Размер резервируемых средств на премирование директора, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера директору устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

3.7. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии VI «О премировании» Положения об оплате труда.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения и включают в себя выплаты в ночное время (в период с 22.00 до 06.00). Каждый час работы оплачивается в повышенном размере – 35% часовой тарифной ставки.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы (до 300 % должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ (до 100 % должностного оклада);
- выплаты за наличие ученой степени;
- выплаты за стаж (5% до 20%);
- премиальные выплаты по итогам квартала, года.

5.2. На выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предусматриваются средства в размере 25 % фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома в пределах имеющихся средств на оплату труда работников. Выплаты устанавливаются приказом директора на календарный год с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты устанавливается устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при ухудшении качества работы до истечения определенного приказом срока. Уменьшение размера выплаты или ее отмена производится при уведомлении работника не позднее, чем за два месяца, на основании приказа Работодателя с указанием причин.

5.4. Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда за:

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и городских и районных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы назначается в соответствии с содержанием фонда оплаты труда.

5.5. На основании ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается доплата в размере до 30 % ставки (должностного оклада) председателю Профсоюза, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. За качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

– за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

– за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

– за отсутствие претензий к результатам выполнения работ.

5.7. Надбавки за наличие ученых степеней ежемесячно выплачивается работникам Учреждения, имеющим ученую степень по занимаемой должности:

- за ученую степень кандидата наук — 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

5.8. Работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях устанавливается ежемесячная надбавка:

– при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада;

– при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада;

– при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада;

– при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях более 20 лет - 20% от оклада.

VI. О ПРЕМИРОВАНИИ

6.1. Премирование работников осуществляется в целях материального стимулирования, усиления их заинтересованности в своевременном, добросовестном и качественном исполнении своих обязанностей, а также в повышении результативности труда.

6.2. Премирование работников производится на основании приказа Работодателя Учреждения с учетом мотивированного мнения Профкома.

6.3. Выплаты премий производятся в пределах фонда оплаты труда за счет сложившейся экономии.

6.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.5. При определении размера премии работникам Учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- иные виды работ, установленные нормативными актами учреждения, учетом мотивированного мнения Профкома;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами считаются работы по устранению последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

6.6. Поощрительные единовременные премии, не связанные с результатами труда, выплачиваются:
- к праздничным датам (8 Марта, 23 февраля);
- к профессиональным праздникам (День учителя);
- к юбилейным датам (50 лет и далее каждые 5 лет) в размере 4000 рублей.

6.7. Размер единовременных поощрительных премий и премий по итогам работы за год не ограничен.

VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается Работодателем.

7.2. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, предстоящая сложная операция, подтвержденные соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие чрезвычайные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- рождение ребенка;
- на иные социальные нужды, связанные с трудной жизненной ситуацией, которую он не может преодолеть самостоятельно.

Размер материальной помощи составляет 5000 рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является личное заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.3. В случае смерти сотрудника Учреждения материальная помощь в размере 5 000 рублей выплачивается его близким родственникам. Основанием для выплаты материальной помощи в этом случае является личное заявление родственника, к которому прилагаются подтверждающие документы.

Прошито, пронумеровано и
заверено печатью 11
(одиннадцати) листах
Директор МОУ ЦРО
П.В. Кириллов
Председатель профсоюзного
комитета МОУ ЦРО
О.В. Федосова