

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсационного характера
работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Инжавинский районный центр
дополнительного образования «Радуга»

Положение вводится в целях материального поощрения и стимулирования, используемых в Центре. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на поощрение и повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом Центра, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального поощрения.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации и Тамбовской области.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Центра и максимальными размерами не ограничивается. Установленные должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.4. Должностной оклад — это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основе тарифной ставки, соответствующей размеру ставки заработной платы по квалификационной группе.

1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального поощрения (доплаты и надбавки) и материального стимулирования (стимулирующие выплаты).

1.6. Применение мер материального поощрения (доплаты и надбавки) оформляется приказом директора.

1.7. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется комиссии.

1.8. Применение мер материального стимулирования (стимулирующие выплаты) оформляется решением комиссии и приказом директора.

2. Виды материального поощрения и стимулирования

2.1. В целях материального поощрения и стимулирования работников применяются следующие виды материального обеспечения:

- надбавки компенсирующего характера;
- доплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера; (согласно критериям утвержденным приказом директора от 30.03.2017 № 17)
- премии из экономии ФОТ;

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника,

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии —дополнительная часть заработной платы, выплачиваемые за достижения результатов труда в Центре.

Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

3.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается к должностному окладу.

3.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимся от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат приведены в Приложении 1.

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается к должностному окладу. Перечень и размеры доплат приведены в Приложении 2.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.6. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя

3.7. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка.

4. Премирование

4.1. Приказом директора по представлению комиссии учреждения могут устанавливаться премии из стимулирующей части ФОТ конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Центра осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования, Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.5. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и

выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Приложение 1.

Перечень и размеры применяемых доплат

компенсационного характера

Доплата	Размер
За работу в ночное время	не менее 35%
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда	до 12%

Приложение 2.

Перечень и размеры обязательных доплат стимулирующего характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников

Доплаты	Размер доплат
За ведение обязательной документации по педагогическому делопроизводству (протоколы педагогических, методических, административно-методических советов; аттестационной комиссии; совещаний при директоре и завуче)	До 1000 руб
За работу по созданию и сопровождению сайта учреждения	До 2500 руб
За организацию работы и ведение Дневник.ру	До 2500 руб
За организацию и ведение работы контрактного управляющего	До 2500 руб
За организацию и ведение документации по делопроизводству, по охране труда	До 2500 руб
За ведение документации по пожарной безопасности	До 1000руб
За организацию работы и ведение Зачисление в ОДО	До 1000руб
За организацию работы и ведение воинского учета	До 1000

За работу по областной целевой программе «Не отступись!»	До 2000 руб
За наличие отраслевых наград Министерства образования и науки РФ Управления образования и науки Тамбовской области Администрации Инжавинского района	2000 руб 1000 руб 500 руб
За организацию работы и ведение служебной документации по охране труда	До 1000
За совмещение профессий	До 2000
За расширение зоны обслуживания	До 2000 руб
За организацию эстетического оформления и озеленение учреждения	До 500 руб
За методическое и педагогическое кураторство молодых специалистов	До 1000 руб
Молодым педагогам	2000 руб
В рамках приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей в Тамбовской области» ведение «АИС реестр сертификатов» Инжавинского района, работа с персональными данными обучающихся Инжавинского района и их законных представителей	До 4000 руб
Популяризация, своевременное и оперативное освещение деятельности МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга», работа в качестве члена жюри в конкурсах	До 2000 руб
Информационно-методическое наполнение программного навигатора системы дополнительного образования Тамбовской области МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга», его анализирование и корректирование, составление отчетов с учетом ежемесячных изменений	До 2500 руб
Ведение программного навигатора системы дополнительного образования Тамбовской области и рецензирование программ МОЦ Инжавинского района,	До 4000 руб
Полнота информационного, методического, аналитического обеспечения инновационной деятельности в рамках приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей в Тамбовской области» в МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга», Инжавинском районе	До 1000 руб