


СОГЛАСОВАНО


Председатель профсоюзной организации  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
Центр дополнительного  
образования детей «Юность»  
ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район

 Н.А. Бучковская

«31» августа 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
муниципального бюджетного  
учреждения  
дополнительного образования  
Центр дополнительного  
образования детей «Юность»  
ст. Новоджерелиевской муниципального  
образования Брюховецкий район

 В.В. Кузнецова

«31» августа 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ  
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЮНОСТЬ» ст. НОВОДЖЕРЕЛИЕВСКОЙ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.** Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением совета муниципального образования Брюховецкий район от 31 октября 2008 года № 349 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Брюховецкий район», Постановлением главы администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25.12.2008 года №1533 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район» с последующими изменениями.

**2.** Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Юность» ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район (далее учреждение) устанавливаются:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- премирование;
- материальная помощь.

**3.** Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки к должностным окладам работников устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.** Доплаты и надбавки производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. В случае уменьшения бюджетных средств директор по согласованию с профкомом, имеет право снимать доплаты и надбавки.

**5.** Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер надбавки – до 200%.

**6.** Размер доплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

**7.** Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

**8.** Размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

9. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

10. С 1-го числа каждого месяца возможен пересмотр доплат по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника учреждения может быть аннулирована надбавка и сняты другие виды надбавок сроком на учебный год, четверть, месяц.
- за самоустранение от жизни коллектива (планёрки, совещания, педсоветы, методические советы, собрания трудового коллектива, конкурсы, выставки, выступления и т.д.)
- за создание конфликтной ситуации, ведущей к разрушению микроклимата в коллективе.

11. Доплаты и надбавки устанавливаются всем категориям работников учреждения: административным, педагогическим, обслуживающему персоналу.

## **II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

### *Установление повышающих коэффициентов.*

1. Настоящее положение устанавливает работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

3. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Положение устанавливает следующий перечень повышающих коэффициентов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

**4.2.** Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы – 2,0.

**4.3.** Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» – 0,75;
- за ученую степень доктора наук – 0,15.

#### **Надбавка стимулирующего характера устанавливается за выслугу лет**

**5.** Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другими работниками – в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении:

- при выслуге от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге от 10 лет – 15%.

#### **Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и высокие результаты труда**

**6.** Надбавки к должностным окладам за высокое качество работы, высокие результаты труда устанавливаются ежемесячно, надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются один раз в месяц, квартал, полугодие.

**7.** Настоящее Положение устанавливает следующий уровень и размеры надбавок:

**7.1.** За высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 30 %;

**7.2.** За систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий учреждения - до 10 %, района- до 20 %, края- до 30 %;

**7.3.** За подготовку призёров районных- до 30%, зональных - до 40 %, краевых- до 50 %, всероссийских – до 60 % конкурсов, соревнований;

**7.4.** За качественную организацию учебно-воспитательного процесса – до 20 %;

**7.5.** За высокое профессиональное мастерство – до 50%;

**7.6.** За сложность, интенсивность и напряженность педагогического труда – до 20 % (надбавка награжденным республиканскими и краевыми знаками педагогического отличия);

**7.7.** За качественную, систематическую издательскую и оформительскую деятельность – до 15 %;

**7.8.** За своевременную и качественную подготовку к аттестации, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы работы – до 25 %;

**7.9.** За внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счетчиков, организацию экономии энергоносителей – до 20 %;

**7.10.** За высокие показатели в работе по снижению заболеваемости воспитанников – до 25 %;

**7.11.** За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях – до 25 %;

**7.12.** За экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, экономию фонда оплаты труда, целевое использование средств, обоснованное проведение тендерных закупок – до 15 %.

**Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются за работу не входящую в круг основных обязанностей работника**

**8.** Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с должностными инструкциями по занимаемой работником должности.

**9.** Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

**10.** Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер доплат:

**10.1.** За увеличение объема (количества) работы - до 50 %;

**10.2.** За ведение методической и организационной работы - до 50 %;

**10.3.** За ведение дополнительных направлений образовательного процесса учреждения - до 40%;

**10.4.** За внутреннее совместительство:

- по педагогической деятельности - до 70 %;

- по непедагогической деятельности по потребности учреждения - до 70 %;

**10.5.** За увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента сотрудников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей основной должности- до 50 %;

**10.6.** За привлечение спонсоров и пополнение внебюджетного счета – до 50 %;

**10.7.** За внедрение прогрессивных педагогических технологий, новых методик, программ, разработок – до 30 %;

**10.8.** За руководство и организацию работы районного методического объединения – до 20%;

**10.9.** За подготовку поделок и экспонатов детского творчества на районные и краевые выставки, а также на выставки работников отрасли, обобщенный материал по передовым педагогическим технологиям – до 25%;

**10.10.** За организацию и проведение для всего контингента учреждения, утренников, собраний, семинаров и других мероприятий – до 15%;

**10.11.** За ведение инновационной, научно-экспериментальной работы – до 25%;

**10.12.** За проведение работы по сохранности здания, мебели, технических средств обучения, организацию косметического ремонта учреждения силами работников учреждения – до 25%.

**10.13.** За организацию работы по предоставлению дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг, иных услуг детям, работникам и населению – до 50% ;

**10.14.** За организацию работы по озеленению территории – до 10 %;

**10.15.** За проведение работы в поселении с целью увеличения контингента воспитанников – до 25%;

**10.16.** За высокий процент посещаемости в детском объединении – до 20%;

**10.17.** За превышение предельной наполняемости группы – до 3% за каждого ребенка, обучаемого (воспитываемого) свыше нормативной наполняемости;

**10.18.** За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

**10.19.** За расширение сети дополнительного образования – до 20 %;

**10.20.** За организацию и проведение массовых мероприятий в поселении – до 20 %;

**10.21.** За ведение и оформление организационно - распорядительных документов (протоколы, расписание, тарификация и др.) не входящие в должностные обязанности - от 15 % - до 40 %.

### **III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**1.** Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

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

**3.** Настоящее положение устанавливает следующие доплаты и надбавки компенсационного характера.

**3.1.** За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – 12%;

**3.2.** За совмещение профессий (должностей) - до 60%;

**3.3.** За расширение зон обслуживания – до 40%;

**3.4.** За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 50%;

**3.5.** За работу в ночное время – в соответствии со ст. 154 ТК РФ;

**3.6.** За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со ст.153 ТК РФ;

**3.7.** За сверхсрочную работу – в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

**3.8.** За работу с множительной техникой – до 10%

**3.9.** За разделение рабочего дня на части – до 10%;

**3.10.** За разъездной характер работы – до 25%;

**3.12.** За работу педагогов в каникулярные дни, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всех суток пребывания с детьми в лагерях, поездках, походах и т.д. – до 70%;

**3.13.** За работу в вечернее время, связанную с организацией работы летних дворовых площадок – до 15%;

**3.14.** За сложность и трудоёмкость выполняемой работы – до 50%;

**3.15.** За работу повышенной юридической и материальной ответственности – до 40 %;

**3.16.** За педагогическую работу в сельской местности – 25 %;

**3.17.** Педагогам и логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии – до 20 %;

**3.18.** За продолжительную работу за компьютером – 10 %;

**3.19.** За уборку общественных туалетов – 12 %.

## **IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов доплат стимулирующего характера в учреждении, настоящим положением установлены следующие виды премий:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты труда;

### **Премия по итогам работы**

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах и окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничено:

3. При премировании учитываются:

3.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

3.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.3. Проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

3.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

3.6. Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

### **Премия за качество выполняемых работ**

4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3-х окладов.

5. При премировании учитываются:

5.1. поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

5.2. присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

5.3. награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

5.4. награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

### **Премия за интенсивность и высокие результаты труда**

6. Премия за интенсивность и высокие результаты труда выплачивается работникам единовременно.

**7.** При премировании учитываются:

**7.1.** высокие показатели результативности;

**7.2.** разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

**7.3.** выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

**7.4.** сложность, напряженность специфику выполняемой работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

## **V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**1.** Настоящим положением предусматривается выплата материальной помощи работникам учреждения.

**2.** Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

**3.** Выплата материальной помощи осуществляется по решению директора учреждения на основании письменного заявления работника.

**4.** Выплата материальной помощи производится из фонда оплаты труда учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

