

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (протокол от «6» декабря 2017г. № 20)</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p>_____ Т.В.Ибрагимова (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 1 к коллективному договору ГБУ РМЭ "Люльпанский центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" на 2018-2020 годы</p> <p>УТВЕРЖДАЮ Руководитель учреждения</p> <p>_____ А.В Михайлов (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>6 декабря 2017 года</p>
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью усиления заинтересованности работников в улучшении качества обучения, воспитания и развития детей, а также с целью закрепления кадров.

1.2. Положение о доплатах за осуществление неаудиторной деятельности работников и выплатах стимулирующего характера утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется как разница между фондом оплаты труда учреждения и её базовой частью.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты.

2. Порядок производства выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера производятся на основании приказа руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3. Руководитель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают гласность о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Компенсационные выплаты

2.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

2.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.6.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, 12%, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

2.6.2. Работникам государственных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

2.6.3. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

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

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

работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой 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.

2.8.1. По желанию работника, работавшего в выходной или 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.

2.9. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением

его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

2.10. Работникам учреждения, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

2.11. Водителям легковых автомобилей введен ненормированный рабочий день с доплатой 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за отработанное время, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

2.12. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за отработанное время.

2.13. Водителям автотранспортных средств установлена доплата в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

2.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

2.15. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) - 30%

3. Выплаты за осуществление деятельности по следующим направлениям:

3.1. Руководство кружка, методического объединения	20%
3.2. Работа по проведению конкурсных торгов	30%
3.3. Выполнение обязанностей инспектора отдела кадров	30%
3.4. Выполнение обязанностей пчеловода	50%
3.5. Работа в должности:	
- председателя первичной профсоюзной организации	30%
- уполномоченного по охране труда	15 %
- специалиста по охране труда	15 – 100%
- контролёра за организацией питания детей	5%
- руководителя стажировки	15%
- ответственного за гражданскую оборону	10 – 30%
3.6. Использование личного транспорта, оборудования, инструмента	по соглашению

4. Условия производства выплат стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.3. Надбавка за стаж работы устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы (стаж педагогической работы определяется в соответствии постановлению правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. N 283); прочему персоналу за стаж работы в данном образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
свыше 20 лет - до 30 процентов,
по 0,5% за каждый год стажа.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, награжденным Почетными грамотами, в следующих размерах:

4.4.1. За наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель РФ» - до 2 000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания РФ и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

4.4.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

– нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, ордена и медали, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

4.4.3. За наличие Почетных грамот Российской Федерации и Республики Марий Эл - до 400 рублей.

4.4.5. Работникам учреждения, имеющим несколько наград, надбавка устанавливается по максимальному значению одной из них.

4.5. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются надбавки в размере 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4.6. Премии по итогам работы выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующих выплат и премий по согласованию с представительным органом работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями:

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
Образовательный отдел	Использование современных образовательных технологий, инновационной деятельности, социальных проектов, разработка коррекционно–развивающих программ	10
	Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: республиканского уровня всероссийского уровня	2 5
	Публичное представление собственного педагогического опыта: – на уровне учреждения учреждении – районный (муниципальный) уровень – республиканский/региональный уровень	4 8 10
	Деятельность в методической системе детского дома: <u>активное участие в работе МО</u>	1
	Организованные и проведенные мероприятия: - на уровне учреждения учреждении – районный (муниципальный) уровень – республиканский/региональный уровень	3 4,5 7
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях: лауреат/дипломант/победитель конкурса, соревнования	

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
	районного уровня*	2
	республиканского уровня*	5
	всероссийского уровня*, международного уровня*	10
	Стабильность и рост уровня обученности воспитанников	
	ударник (за каждого)	3
	отличник (за каждого)	5
	Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности (комфортность, современный дизайн, эстетика оформления)	5
Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод и т.д.)	2	
Ведет активную общественную деятельность (участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	5	
Среднемесяч. превыш. нормат. кол-ва детей гр. (за 1 чел.)	1	
	Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности:	
	Грамота МОиН РМЭ	1
	Благодарность президента РМЭ, Грамота правительства РМЭ	1,5
	Благодарность министра спорта	2
	Грамота МОиН РФ	3
Административно-хозяйственный отдел	Участие в общественно-полезных работах центра	1-90
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	1-10
Бухгалтерия	Участие в общественно-полезных работах центра	1-30
	Качественное исполнение трудовых обязанностей	10
	Оперативное выполнение поставленных задач	1-30
	Своевременная и качественная сдача отчетности	1-30

Для всех категорий работников: выполнение работы по заданию администрации – до 100 баллов.

Премии заместителям директора и главному бухгалтеру производятся пропорционально премии директора.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.