

УТВЕРЖДЕНО

директором МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара
«11» января 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

(в редакции, утв. приказом от 20 декабря 2022 года № 80)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников (за исключением работников дошкольных групп) муниципального бюджетного образовательного учреждения организации дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» г. о. Самара (далее – учреждение).

Оплата труда работников дошкольных групп регулируется Положением об оплате труда работников дошкольных групп муниципального бюджетного образовательного учреждения организации дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» г. о. Самара.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения организации дополнительного профессионального образования «Центр развития образования» городского округа Самара разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (на основании Постановления Главы городского округа Самара от 19 января 2009 года № 15 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара»).

1.3. Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и тарификационными списками педагогических работников (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Положением.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ). Оплата труда работников учреждения,

работающих по совместительству, а также в условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Оплата труда руководителя учреждения производится на основе трудового договора в порядке, определенном настоящим Положением.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджета городского округа Самара и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

2. Должностные оклады работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основании Постановления Главы городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2. Индексация размеров должностных окладов работников Учреждения осуществляется актами Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работнику Учреждения устанавливается соответствующим приказом руководителя учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников учреждения, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников Учреждения. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.3. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов);
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3.1. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35 % часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада, за каждый час работы в ночное время.

3.3.2. Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет: за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

— за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

— за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, а также работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты

3.3.6. Размер выплат при совмещении профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.7. Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками Учреждения и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника.

3.4. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

— надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, ученое звание доцента, профессора, за наличие государственной награды РФ, Самарской области; ведомственной награды, полученной в сфере образования.

3.4.1. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, ученое звание доцента, профессора, за наличие государственной награды РФ, Самарской области, ведомственной награды, полученной в сфере образования составляет:

— за ученую степень доктора наук - 7000 руб.;

— за ученую степень кандидата наук - 3000 руб.;

— за ученое звание профессора - 40 %;

— за ученое звание доцента - 40 %;

— за наличие государственной награды РФ, полученной в сфере образования - 30 %;

— за наличие государственной награды Самарской области, ведомственной награды, полученной в сфере образования - 20 %.

При наличии у работника двух и более государственных наград РФ, Самарской области, ведомственных наград, полученных в сфере образования, указанная надбавка устанавливается на основании одной из них.

При наличии у работника ученой степени, ученого звания, государственной награды РФ,

Самарской области, ведомственной награды, полученной в сфере образования, надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени, ученого звания, награждении государственной наградой РФ, Самарской области, ведомственной наградой, полученной в сфере образования, выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении ученого звания - со дня присвоения ученого звания;
- при награждении государственной наградой РФ, Самарской области, ведомственной наградой, полученной в сфере образования – с даты приказа о награждении, но не ранее, чем вступают в силу изменения Положения в части установления настоящей надбавки.

3.4.2. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне МРОТ.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителя и работников Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается по решению Главы городского округа Самара либо лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя учреждения.

4.3. С целью обеспечения объективного и справедливого распределения выплат стимулирующей части заработной платы в пределах фонда оплаты труда, в Учреждении создается Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, деятельность которой регулируется отдельным локальным актом Учреждения.

4.4. В соответствии с уставными задачами учреждения, а также показателями эффективности его работы работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;
- премиальные выплаты.

4.4.1. Ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля устанавливается в следующих размерах:

- за 1-й класс - 20 % оклада;
- за 2-й класс - 10 % оклада.

4.4.2. Премирование работников по результатам работы осуществляется в целях повышения мотивации и усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Размер премии не ограничивается и зависит от следующих качественных и количественных показателей труда работников учреждения:

- своевременное и качественное выполнение заданий и мероприятий;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства;
- степень важности выполняемых работником заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;
- новаторство в труде;
- достижения в профессиональных конкурсах.

Для установления премии водителю автомобиля используются следующие показатели:

- высокая исполнительская дисциплина,
- точное выполнение заданий руководителя и должностных лиц учреждения,
- содержание автомобиля в надлежащем состоянии,
- отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя автомобиля.

Премия может быть назначена приказом директора учреждения на основании представления заместителей директора или руководителей структурных подразделений, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Установление премирования работнику работникам Учреждения возможно при отсутствии дисциплинарных взысканий. В случае применения к работнику Учреждения дисциплинарного взыскания выплата установленных ранее премий приостанавливается до момента снятия дисциплинарного взыскания либо до истечения срока его действия. Основанием для частичного лишения премии являются упущения сотрудника при исполнении своих служебных обязанностей или недобросовестное их исполнение.

5. Планирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, формируемый из средств городского бюджета городского округа Самара, планируется в соответствии с муниципальным заданием.

5.2. Работники учреждения имеют право на дополнительное материальное стимулирование труда, иные выплаты, предусмотренные ТК РФ, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации.