УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБУ ДО «ДЮСШ» с. Камень-Рыболов
от 03.03.2019 г. № 4-од
с изменениями по приказам:
от 22.01.2021 №12-од (округ)
от. 25.11.2021 № 31-од

Положение

о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная
школа» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа
Приморского края

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Уставом муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края и применяется при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной

заинтересованности и повышения качества работы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края (далее учреждение).

1.3 Положение предусматривает единые критерии установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, размеры и порядок установления.

1.4 Работники учреждения, деятельность которых по решению экспертной комиссии отвечает нескольким требованиям к установлению компенсационных и стимулирующих выплат, по каждому требованию устанавливается соответствующая компенсационная и стимулирующая выплата.

2. Виды и условия выплат компенсационного характера.

2.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2. Работникам ДЮСШ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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 (статья 149 ТК РФ).

2.3 В целях проведения вакцинации от COVID-19, работникам прошедшим вакцинацию предоставлять два выходных дня с сохранением заработной платы.

2.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

2.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам ДЮСШ выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3 – за работу в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 – на остальной территории Ханкайского муниципального района;»

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;

– процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

– процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.7. Работникам ДЮСШ, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам образовательных организаций (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) доплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки. На доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ доплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % не начисляется.

Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в

соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выполнение дополнительной работы осуществляется с письменного согласия работника, выполняется в пределах установленного рабочего дня по основному месту работы, может поручаться как по профессии (должности), аналогичной основной профессии (должности) работника, так и по другой профессии (должности).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы может быть установлена в абсолютной сумме, в процентах к должностному окладу отсутствующего работника или к окладу по основной работе.

2.9. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьями 153,154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном

году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3. Виды и условия выплат стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), разрабатываются с учетом достижения целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада работника.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в

зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени выплаты начисляются пропорционально отработанному времени. Начисление стимулирующих выплат не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени, начисление выплаты за выслугу лет производится согласно пункта 4.2. положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего совместительства).

3.2. Работникам ДЮСШ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим, государственные и отраслевые награды и почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, отраслевые почетные нагрудные знаки – 4 процентов оклада;

работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования» – 8 процентов оклада;

работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» - 12 процентов оклада.

Выплата за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях рассчитывается следующим образом:

– от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования, учреждениях, подведомственных органу управления образования, независимо от занимаемой должности, педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная выплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам организации (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) выплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки.»

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на соответствующие выплаты.

Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников, и по результатам 1-3 месяцев работы для остальных работников).

Молодым специалистам выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за прошедший учебный год.

3.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

3.5. Оценку эффективности деятельности работника осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения.

3.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников, порядок и условия выплаты премии утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель ДЮСШ может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.