

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки»
на 2024-2027 гг.

Утверждаю:
МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки»
Директор
Н.Р. Кондратенко
Приказ от 27.12.2024 № 189

Профсоюзный комитет
МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки»
Председатель профкома
Иванова Т.Т.
Дата 27.12.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты, премирования и стимулирования труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Детская музыкальная Школа № 2 имени М.И. Глинки»

Порядок установления стимулирующих добавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки)

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях установления системой оплаты труда работников МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки» (далее – учреждения), усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- наименования, условия осуществления и размеры повышающих коэффициентов, надбавок к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок и условия премирования работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

1.4. Заработная плата работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), Приложение № 4 к коллективному договору, и включает в себя базовый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и надбавок, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Базовые размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Изменение величины базового размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы производится в соответствии с увеличением окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Главы Екатеринбурга.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и согласовывается Учредителем).

В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет

средств:

бюджета муниципального образования «город Екатеринбург»;
 средств учреждения от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.8. Из средств бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» формируются базовый и стимулирующий фонды оплаты труда работников учреждения:

1) базовый фонд оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания и тарификационного списка в соответствии с численностью, необходимой для выполнения муниципального задания, согласованным с Учредителем, и состоит из:

фонда основных окладов, рассчитанного как сумма базовых окладов работников по ПКГ (должностных окладов, ставок заработной платы с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и тарификационному списку учреждения;

фонда надбавок и доплат, который включает в себя сумму компенсационных выплат и сумму надбавок по повышающим коэффициентам и надбавкам к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;

надбавку за выслугу лет;

надбавку за почетное звание, наличие ученой степени;

2) стимулирующий фонд оплаты труда работников устанавливается от фонда базовых окладов (включая компенсационные выплаты за работу в ночное время, районный коэффициент) и распределяется на выплату следующих надбавок;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,

стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

1.9. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базового фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» в зависимости от занимаемой должности:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
надбавку за выслугу лет;
надбавку за почетное звание, наличие ученой степени.

1.10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, служащих и работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.11. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.13. Повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом устанавливаются и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда:

за заведование отделением;
за проверку письменных работ.

Применение повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.14. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за общий стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и образовательных учреждениях (организациях) культуры и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

1.15. Надбавка за почетное звание, наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и работающим по соответствующему профилю, и выплачивается из средств базового фонда оплаты труда.

Надбавку за почетное звание, наличие ученой степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

1.16. Настоящим Положением предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) из стимулирующего фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» в зависимости от занимаемой должности:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за профессиональное мастерство.

1.17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам за организацию и проведение тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.18. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена и выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты.

1.19. Из составляющей части фонда оплаты труда работников, сформированной из средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются:

оплата труда работников на основании штатного расписания и тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, согласованные с Учредителем;

выплаты премий;

выплаты стимулирующих надбавок и выплаты по повышающим коэффициентам к окладам руководителей и работников учреждения;

компенсационные выплаты.

Работникам учреждения в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер (до 100%) принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих исключительность случая.

1.20. Выплата повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам, премий и материальной помощи работников учреждения из стимулирующего фонда оплаты труда за счет бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» и из средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется на основе настоящего

Положения о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников учреждения, согласованного с учредителем, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих надбавок и повышающих коэффициентов к окладам осуществляется по решению руководителя учреждения:

заместителям руководителя и работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

При нарушении работником трудовой дисциплины стимулирующая надбавка и повышающий коэффициент не устанавливаются по решению руководителя учреждения:

заместителям руководителя и работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

1.21. Изменение размеров повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам производится в следующие сроки:

1) при присвоении почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» со дня присвоения почетного звания;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории;

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук Высшей аттестационной комиссией;

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

1.22. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

1.23. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников

2.1. Базовые размеры ставок заработной платы работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения их к ПКГ согласно Приложению № 4 к коллективному договору.

2.2. Размер ставки заработной платы устанавливается руководителем учреждения с учетом характера выполняемой учебной (педагогической) работы на основе отнесения к ПКГ.

2.3. Ставка заработной платы педагогическим работникам выплачивается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы: для преподавателей – 18 часов, для концертмейстеров – 24 часа) с учетом учебной нагрузки за календарный месяц.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану учреждения, утвержденному руководителем и согласованному с Учредителем.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и состав педагогической работы регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающих должности педагогических работников, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки), которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент по учреждению - размеры повышающего коэффициента по учреждению устанавливаются распоряжением Учредителя на каждый календарный год;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию:
высшая квалификационная категория – 0,20%;
первая квалификационная категория – 0,15%;
- персональный повышающий коэффициент за высочайшее качество педагогической работы, авторитетность в профессиональном сообществе, наставничество и методическую помощь – до 3,0%;
- повышающий коэффициент за дополнительные виды работ:

за заведование отделением – 15%;

за проверку письменных работ – 10%;

- надбавка за почетное звание «Заслуженный работник культуры», наличие ученой степени кандидата наук – 10%;
- надбавка за выслугу лет:
 - при выслуге лет от одного года до трех лет – 5 %;
 - при выслуге лет от трех до пяти лет – 10 %;
 - при выслуге лет свыше пяти лет – 15 % .

2.8. В целях стимулирования труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности педагогических работников, стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, к должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

3.1. Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения их к ПКГ согласно Приложению № 5 к коллективному договору.

3.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам,

занимающих должности служащих, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к должностным окладам, которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент по учреждению - размеры повышающего коэффициента по учреждению устанавливаются распоряжением Учредителя на каждый календарный год;
- персональный повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, использование в работе современных информационно-коммуникационных технологий – до 3,0%;
- надбавка к окладу за выслугу лет:
 - при выслуге лет от одного года до трех лет – 5 %;
 - при выслуге лет от трех до пяти лет – 10 %;
 - при выслуге лет свыше пяти лет – 15 %.

3.3. В целях стимулирования труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, стимулирующей надбавки к должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала

4.1. Базовые размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения их к ПКГ согласно Приложению № 4 к коллективному договору.

4.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент по учреждению - размеры повышающего коэффициента по учреждению устанавливаются распоряжением Учредителя на каждый календарный год;
- надбавка к окладу за выслугу лет:
 - при выслуге лет от одного года до трех лет – 5 %;
 - при выслуге лет от трех до пяти лет – 10 %;
 - при выслуге лет свыше пяти лет – 15 %.

4.3. В целях стимулирования труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, стимулирующей надбавки к должностному окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

5.1. Базовые размеры окладов работников, осуществляющих

деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения их к ПКГ согласно Приложению № 6 к коллективному договору.

5.2. Настоящим Положением предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, которые выплачиваются из средств базового фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению - размеры повышающего коэффициента по учреждению устанавливаются распоряжением Учредителя на каждый календарный год;
- персональный повышающий коэффициент за высокое качество выполняемых работ – до 3,0%;
- надбавка за выслугу лет:
 - при выслуге лет от одного года до трех лет – 5 %;
 - при выслуге лет от трех до пяти лет – 10 %;
 - при выслуге лет свыше пяти лет – 15 %.

5.3. В целях стимулирования труда работников учреждения, рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач к окладу, которая выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Глава 6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения:

Заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе на 10%;

Заместителю руководителя по учебно-методической работе на 20%;

Заместителю руководителя по развитию на 30%;

Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части на 30%.

6.2. Заместителям руководителя учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу, выплачиваемая:

из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

из средств стимулирующего фонда оплаты труда бюджета муниципального образования «город Екатеринбург».

6.3. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, выплачиваемые из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Глава 7. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в

повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты (надбавки, доплаты) компенсационного характера из фонда оплаты труда, формируемого из средств муниципального образования «город Екатеринбург»:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

7.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выплачивается из средств базового фонда оплаты труда, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам проведения специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

7.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в ночное время выплачивается из средств базового фонда оплаты труда, учитывается при формировании стимулирующего фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

7.5. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- одинарную дневную ставку сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

7.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за сверхурочную работу выплачивается из средств базового фонда оплаты труда и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к окладам.

7.7. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профсоюзных Союзов от 02.07.1987 № 403/29-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Глава 8. Порядок и условия премирования работников

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, по их представлению.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

8.3. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности к окладу, ставке заработной платы при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

8.4. Премирование работников учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

Глава 9. Заключительные положения

Заработная плата работников учреждения для расчета доплат состоит из:

1) фонда основных окладов, рассчитанного как сумма базовых окладов работников по ПКГ (ставок заработной платы с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и тарификационному списку;

2) фонда надбавок и доплат, который включает в себя сумму надбавок по повышающим коэффициентам и надбавкам к окладам, в том числе:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающие коэффициенты за дополнительные виды работ;
надбавку за выслугу лет;
надбавку за почетное звание, наличие ученой степени.