

ПРИНЯТО:
с учетом мнения
представительного органа работников
Кардупова С.В. Кардупова
« 26 » 03 2019г.



УТВЕРЖДАЮ
директор МКОУ ДПО РЦ
Сергеева О.А. Сергеева
« 26 » 03 2019 г.

ПРИНЯТО
Советом Центра
Протокол № 3
зам.председателя Совета Еремина Л.Н.Еремина
« 26 » 03 2019г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного
профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа
Тольятти**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), с ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением мэра городского округа Тольятти «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» от 30.06.2015 № 2046-П/1, с Уставом муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти (далее - Центр) и коллективным договором между работниками и Центром. Положение принимается Советом Центра и утверждается директором.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Центра, включающая размеры минимальных должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами субъектов РФ.

Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.3 В Центре применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4 Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5 Положение принимается на заседании Совета Центра, с учетом мнения представительного органа работников Центра, и утверждается директором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.6 Условия оплаты труда работника – размер должностного оклада, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат и надбавок включается в трудовой договор с работником.

1.7 Центр в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера, а также должностных окладов всех категорий работников в порядке, установленном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8 Увеличение (индексация) размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Центра производится в сроки и размерах, установленных постановлением мэрии городского округа Тольятти.

1.9 Размеры доплат, надбавок, а также выплат стимулирующего характера, в том числе премий (разовых поощрительных выплат), максимальными размерами не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

2.1 Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет следующих источников:

- бюджет городского округа Тольятти;
- средства от приносящей доход деятельности.

2.2 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам учреждения, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств городского бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ, а работающим в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на

неполную ставку, не может быть ниже части МРОТ, исчисленной пропорционально отработанному времени.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1 Формирование фонда оплаты труда работников Центра осуществляется в пределах объема средств, утвержденного бюджетной сметой Центра на текущий финансовый год.

3.2 Фонд оплаты труда Центра состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей части.

3.3 В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата исходя из минимальных должностных окладов.

3.4 Компенсационная часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя надбавки и доплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника, установленные в соответствии с законодательством РФ.

3.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Структура заработной платы

4.1. Заработная плата работника Центра состоит из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Центра устанавливаются директором на основе минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, и повышающих коэффициентов.

4.3. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Центра устанавливаются главой городского округа Тольятти с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ либо на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

4.4. К минимальным должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы применяются повышающие коэффициенты, учитывающие уровень профессиональной подготовки работника, сложность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы работы в Центре (далее - повышающие коэффициенты сложности).

4.5. Конкретный размер повышающих коэффициентов сложности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (от 0,1 до 1,0).

4.6 Увеличение (индексация) размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Центра производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа

Тольятти.

4.7 Установление заработной платы работников Центра, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников, порядка и размеров их премирования относится к компетенции Центра.

4.8 Кроме должностного оклада работникам устанавливаются компенсационные выплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты, в том числе премии.

4.9 Оплата труда директору Центра производится на основании трудового договора с учредителем Центра. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору Центра устанавливаются учредителем.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. Работникам Центра производятся компенсационные выплаты, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления компенсационных выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, но не менее 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

5.7. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации устанавливается на условиях и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников без учета иных выплат.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности работникам Центра производятся стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат, в соответствии с перечнем стимулирующих выплат установленных пунктом 6.3 настоящего Положения.

6.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за классность водителям автомобиля;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;
- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за квартал, год;
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

6.4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

6.5. Размер стимулирующих выплат определяются с учетом критериев оценки результативности и качества работы (эффективности) труда на основании соответствующего решения Совета Центра, в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат, в пределах стимулирующего фонда.

6.6. По итогам работы за месяц производится премирование работников Центра. Размер премии по итогам работы за месяц составляет до 40% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Размер, показатели и условия указанной премии устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат с учетом базовых показателей оценки качества и результатов труда работников Центра:

- выполнение плановых показателей деятельности Центра;
- эффективное использование бюджетных средств;
- своевременное и качественное выполнение заданий и поручений;
- освоение и внедрение в Центре передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых услуг по профилю деятельности.

6.7. Работникам Центра устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты труда при наличии оснований (критериев), указанных в пункте 6.8 настоящего Положения. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается приказом руководителя Центра сроком не более чем на один календарный год за счет экономии фонда оплаты труда с указанием основания (критерия) установления данной надбавки и выплачивается ежемесячно.

Размер указанной надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.9. Основаниями (критериями) для установления работникам Центра надбавки за интенсивность и высокие результаты труда являются:

- выполнение непредвиденных, ответственных работ;
- выполнение работ высокой напряженности;
- специальный режим работы, связанный с передвижением по городскому округу.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда может быть увеличен или уменьшен в случае изменения основания (критериев) ее назначения.

6.10. Работникам Центра, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 6.6 – 6.9 настоящего Положения, начисляются пропорционально отработанному времени.

6.11. Работникам Центра выплачиваются:

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере, не превышающем 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- единовременная премия по итогам работы за квартал, год в размере, не превышающем 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Порядок, условия и основания (критерии) единовременного премирования устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат Центра.

Установление премий работникам Центра производится на основании приказа директора Центра за счет экономии фонда оплаты труда.

6.12. Премирование работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджета городского округа Тольятти, направленных на оплату труда в соответствующем финансовом году и средств от приносящей доход деятельности.

6.13. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (без учета иных выплат), или фиксированной суммой, пропорционально отработанному времени.

7. Порядок выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

7.1 Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2 Решение об оказании материальной помощи, ее размер и основание принимается в соответствии с Положением о порядке предоставления социальных выплат работникам Центра.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1 Заработная плата выдается два раза в месяц (4 и 19 числа) путем перечисления на лицевой счет в банке, указанный в заявлении работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.2 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса.

8.3. Для ведения табеля учета рабочего времени директором Центра назначается ответственное лицо.

9. Заключительная часть

9.1 Центр имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

9.2 Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Советом Центра с учетом мнения представительного органа работников.

9.3 Настоящее Положение может быть отменено только решением Совета Центра с учетом мнения представительного органа работников.