

Приложение № 2
к Положению об оплате труда МБОУ ДО ДДиЮ «Факел»
от 29.12.2018 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива МБОУ ДО
ДДиЮ «Факел»
Протокол № 2 от 09.01.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор МБОУ ДО
ДДиЮ «Факел»

Л.А. Адаскевич

Приказ № 311 от 14.01.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО ДДиЮ «Факел»

Т.А. Камкина
Протокол № 28 от 09.01.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМА ДЕТСТВА И ЮНОШЕСТВА
«ФАКЕЛ» Г. ТОМСКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома детства и юношества «Факел» г. Томска (далее – учреждение и Положение) определяет порядок и условия оплаты труда заместителей директора учреждения, его устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется заместителям директора - за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада директора, устанавливается исходя из 1 группы по оплате труда руководителей

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Размер и порядок выплаты заместителям директора, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается коллективным договором учреждения и не может составлять более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Заместителям директора учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

-за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;

-за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный» - в размере 2000 рублей;

-за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Заместителям директора учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

-кандидата наук - в размере 300 рублей;

-доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Заместителям директора учреждения могут устанавливаться надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

4.4. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА

5.1. Заместителям директора учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Выплата премий, указанных в пункте 5.1, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю директора учреждения в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных директору учреждения в течение того же финансового года.

5.3. Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц устанавливаются в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей, личного вклада каждого заместителя директора в осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Оценка достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии заместителям директора учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляется директором учреждения по каждой из трех групп целевых показателей: показатели основной деятельности учреждения, показатели финансово-экономической деятельности, показатели деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами, согласно пункта 5.4 Положения.

5.4. Устанавливается следующий порядок оценки выполнения целевых показателей заместителями директора учреждения.

Выполнение учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных на календарный год, оценивается департаментом образования по максимальному показателю в 100 баллов и является основанием для установления премии директору учреждения в максимальном размере.

Директор учреждения, исходя из оценки Комиссией своей деятельности и на основе оценки работы заместителей директора учреждения по исполнению целевых показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) каждым заместителем директора, которая оценивается определенной суммой баллов. Оценка эффективности деятельности заместителя директора учреждения устанавливается при выполнении всех целевых показателей учреждением за год как 80 баллов.

Стоимость одного балла рассчитывается как отношение общей суммы годового премиального фонда к максимальному количеству баллов, которое заместитель директора может набрать за год (80 баллов).

Размер премии заместителя директора определяется как произведение количества набранных баллов на стоимость балла, но не может быть более размера, указанного в п. 5.2 настоящего Положения.

Размер премии заместителя директора устанавливается пропорционально фактически отработанному времени.

5.5. При объявлении заместителю директора учреждения дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей премия заместителю директора учреждения не устанавливается на весь период взыскания. В случае привлечения заместителя директора учреждения к дисциплинарной ответственности в виде замечания размер премии может быть уменьшен на 25 % на весь период взыскания.

Решение о том, что о снижении премии заместителю директора учреждения оформляется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

5.6. При определении размера выплачиваемой заместителям директора учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Коллективным договором учреждения вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ ограничивается определенными размерами указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты, предусмотренных коллективным договором учреждения.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителям директора по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее размеры определяются в Положении об оплате труда учреждения.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения.

7.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы директора, его заместителей.