

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
Учебно-методического и
информационного
центра

М.А.Лущицкая

«21» мая 2014 года

Утверждаю
Директор учебно-методического и
информационного центра



О.В.Лукьянова

«21» мая 2014 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников государственного образовательного Учреждения дополнительного профессионального образования Ярославской области «Учебно-методический и информационный центр работников культуры и искусства Ярославской области»

г. Ярославль

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса и иными нормами действующего трудового законодательства РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Положение применяется в государственном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Ярославской области «Учебно-методический и информационный центр работников культуры и искусства Ярославской области» (далее - Учреждение или работодатель) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры 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, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.5. Выплата заработной платы сотрудникам Учреждения производится два раза в месяц:

- с 4 - го числа - оставшаяся часть заработной платы за отчетный месяц;
- с 19 - го числа - аванс за текущий месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Положение распространяется на всех сотрудников Учреждения.

1.8. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.9. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет Директор Учреждения.

1.10. Ответственность за исчисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

2. Условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников осуществляется с учетом их квалификации, категории, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

2.2. Оплата труда работников включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

- стимулирующие выплаты (за счет всех источников финансирования);

- компенсационные выплаты (за счет всех источников финансирования).

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.4. Штатное расписание Учреждения утверждается Директором Учреждения, согласовывается с департаментом культуры Ярославской области и включает в себя все должности работников Учреждения.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу им устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в фиксированной сумме распорядительным документом директора Учреждения, как правило, на календарный год.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в фиксированной сумме распорядительным документом директора Учреждения по результатам выполненной работы.

3.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

- от 15 лет до 20 лет - 15 процентов;

- свыше 20 лет - 20 процентов;

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

- время работы, как на основной работе, так и на работе по совместительству в Учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных Учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти;

- время нахождения на военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), военнослужащих проходивших военную службу по контракту и уволенных с военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов и, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (органов внутренних дел) и днем поступления на работу в Учреждения культуры, искусства, кино и образовательные Учреждения культуры не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах; гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва;

- время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих Учреждениях до поступления на учебу;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в Учреждениях культуры;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с Учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными Учреждениями культуры;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе;

- время работы в Учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992.

3.5. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные ок-

лады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

3.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.8. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается работнику, ведущему кадровое делопроизводство, а второй выдается работнику под роспись.

3.9. Назначение надбавки производится на основании приказа директора Учреждения, изданного на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

3.10. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.11. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

3.12. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

3.13. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

3.14. Премииальные по итогам работы устанавливаются в фиксированной сумме распорядительным документом директора Учреждения по результатам выполненной работы. Максимальным размером премия не ограничена.

3.15. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками 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 работников в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Работникам Учреждения выплачиваются следующие компенсации:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата в виде материальной помощи;

4.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- работникам, занятым на особо тяжелых работах и работах с особо вредными условиями труда, - до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- за работу в ночное время - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;
- водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день 25 процентов (за фактически отработанное время в качестве водителя).

Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется директором Учреждением пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

б) размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 152 ТК РФ и выплачивается на основании приказа директора Учреждения в следующих размерах:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Также по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного

времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, эти дни оплачиваются в повышенном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Кроме того, по желанию сотрудника, 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.

4.4. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников государственных учреждений сферы культуры по результатам их деятельности.

4.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объема предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться: при убытии сотрудника в отпуск, при рождении в семье работника ребенка, выходе на пенсию, тяжёлым заболеванием работника или члена его семьи, в связи с тяжёлым материальным положением работника, а также в случае смерти работника (выплата производится членам семьи) или его близкого родственника в фиксированной сумме, устанавливаемой приказом директора Учреждения на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника письменного заявления члена его семьи.

6. Иные выплаты

6.1. Руководителям и специалистам Учреждения выплачиваются надбавки:

- за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей - с момента принятия решения высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома;

- за ученую степень кандидата наук в размере 3 тысяч 200 рублей - с момента принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

- за почетное звание «Народный» - 35 процентов, «Заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) почетное звание по профилю, соответствующему занимаемой должности.

6.2. В целях материальной поддержки молодых специалистов, закрепления педагогических кадров установить надбавку молодым специалистам - педагогическим работникам на период первых пяти лет работы после окончания учебного заведения в размере 30 процентов к должностному окладу; имеющим диплом о присвоении степени магистра образования в размере 10 процентов к должностному окладу.

6.3. Директору Учреждения за сложность, напряженность и интенсивность труда, высокие творческие и производственные достижения в работе, за особый режим работы приказом департамента культуры Ярославской области может быть установлена надбавка к должностному окладу и премиальное вознаграждение в соответствии с условиями настоящего положения. Размеры надбавок и премий определяются в зависимости от качества и объема работ и максимальными размерами не ограничиваются, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за выслугу лет и стаж непрерывной работы, работникам Учреждения может быть снижен или не выплачен в случаях если работник:

- не обеспечивает своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей;
- допускает нарушение трудовой дисциплины;
- не представляет в срок отчетно-финансовую документацию;
- не выполняет план работы Учреждения;
- нарушает сроки подготовки документации, необходимой для эффективной работы Учреждения.

6.5. Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается приказом директора Учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

6.6. Выплаты премий, других стимулирующих надбавок, материальной помощи осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. Для педагогических работников Учреждения привлекаемых к проведению занятий применяется почасовая оплата труда, с применением следующих коэффициентов:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов			
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени	демонстраторы пластических поз, участвующие в проведении

1	2	3	4	учебных занятий, в зависимости от сложности
Студенты	0,25	0,20	0,10	0,03 - 0,04
Обучающиеся в Учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10	0,03-0,04
Слушатели учебных заведений по повышению квалификации	0,30	0,25	0,15	0,03 - 0,04

7.2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почётные звания: «Народный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; «Заслуженный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

7.4. Для решения особых управленческих и творческих задач, в рамках Уставной деятельности, директором Учреждения могут привлекаться внештатные работники, с заключением договора возмездного оказания услуг в соответствии с действующим законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

8.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения директором Учреждения.