

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива:

Л.Н. Гаврилова Гаврилова Л.Н.

от «01» 09 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО ДДТ «Радуга»

Т.Н. Мохова Мохова Т.Н.

Приказ № 1/01 от «01» 2022 г.



Положение
об оплате труда работников
МКУ ДО ДДТ «Радуга»

1. Общие положения.

Данное Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
 - Федеральным законом «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.;
 - Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Тульской области»;
 - Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 г. № 55 «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных и бюджетных учреждений»;
 - Постановление Правительства РФ от 14.01.2014 г. № 20 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583»;
 - Постановлением правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Распоряжение Правительства Тульской области «О внесении изменений в отдельные законодательные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования» от 08.08.2019 г. № 349;
 - Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013г. № 1983-ЗТО;
 - Соглашением между министерством образования Тульской области и тульской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 гг.;
 - Решением Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.06.2008 № 39/239 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Заокский район»;
 - Решением Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.10.2011 № 28/216 «О внесении изменения в решение Собрании представителей муниципального образования Заокский район от 26.06.2008 № 39/239 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Заокский район»;
 - Постановлением администрации муниципального образования Заокский район № 720 от 30.05.2014 г. «Об утверждении Положения о нормировании труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Заокского района»;
- и на основании:
- Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Заокский район, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённого постановлением администрации муниципального образования Заокский район №1112 от 26.07.2022 г.

2. Порядок и условия оплаты труда. Заработная плата работников.

2.1. Заработная плата работника определяется исходя из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.3. В соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой должностей.

2.6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников ДДТ «Радуга».

2.6.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПГК, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.6.2. Должностной оклад, ставка заработной платы педагогических работников увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.6.3. Размер заработной платы педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

- педагогического стажа;
- квалификации;
- наличия ученой степени, почетного звания, в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- других условий оплаты труда, в том числе установленных в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей.

2.6.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию.

2.6.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путём умножения должностного оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при наличии выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.6.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается директором ДДТ «Радуга» в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2.6.7. Размеры и виды доплат педагогическим работникам и порядок их установления за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг их основных обязанностей, определяются ДДТ «Радуга» в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МКУ ДО ДДТ «Радуга». Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за расширение объема работы временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.8. Изменение размеров заработной платы производится при:

- индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области;

- увеличении стажа педагогической работы (для педагогических работников), общего стажа работы (для других работников) - со дня достижения соответствующего стажа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности - со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.7. Порядок и условия оплаты труда других работников ДДТ «Радуга».

2.7.1. Оплата труда других работников ДДТ «Радуга» осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в муниципальном образовании Заокский район, утверждённого постановлением администрации муниципального образования Заокский район №1112 от 26.07.2022 г. (далее – Положение).

2.7.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в ДДТ «Радуга», производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Приказа Минздрава и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 г. № 248н.

2.8. Директор ДДТ «Радуга»:

- проверяет документы о стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов, других работников, исчисляется их заработная плата;

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников ДДТ «Радуга», включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДДТ «Радуга».

3. Условия оплаты труда директора ДДТ «Радуга» и его заместителей.

3.1. Должностной оклад директора устанавливается учредителем на основании Положения об условиях оплаты труда руководителей образовательных организаций, в котором в том числе устанавливаются виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются показатели эффективности деятельности.

3.2. Должностной оклад директора ДДТ «Радуга» определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ДДТ «Радуга», и составляет до 5 размеров заработной платы указанных работников.

3.3. Размер кратности для установления должностного оклада директора ДДТ «Радуга» определяется администрацией муниципального образования Заокский район, осуществляющей функции и полномочия учредителя ДДТ «Радуга» (далее – учредитель) в соответствии с отнесением ДДТ «Радуга» к группе по оплате труда руководителей на основании объёмных показателей деятельности ДДТ «Радуга», но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей директора ДДТ «Радуга» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ДДТ «Радуга» и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников ДДТ «Радуга» (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.6. С учётом условий труда, директору ДДТ «Радуга» и его заместителям могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением.

Директору ДДТ «Радуга» указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором ДДТ «Радуга» в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением, директору устанавливаются учредителем, заместителям директора – директором ДДТ «Радуга».

4. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогов, продолжительность рабочего времени.

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую

работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью из педагогической работы, для педагогов дополнительного образования составляют 18 часов в неделю.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом МКУ ДО ДДТ «Радуга» с учетом санитарных правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющих;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников ДДТ «Радуга» установлены:

- 36 часов в неделю - педагогу-психологу, методисту, педагогу-организатору;
- должностные оклады директора ДДТ «Радуга», заместителя директора по УВР, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, других конкретных условий в ДДТ «Радуга».

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения количества групп.

4.5. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в ДДТ «Радуга» определяется:

- для директора – учредителем;
- для других работников ДДТ - директором ДДТ «Радуга».

4.6. Педагогическая работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

5. Порядок исчисления заработной платы сотрудникам МКУ ДО ДДТ «Радуга».

5.1. Оплата труда для работников ДДТ «Радуга» производится:

- для директора и заместителей директора на основании п. 1.3 - п. 1.5 настоящего положения;

- специалистам на основе должностных окладов, определяемых путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты;

- для определения размера заработной платы специалистов к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты за стаж работы и квалификацию и повышений по основаниям, указанным в разделе 2 настоящего положения;

- для рабочих - на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

5.2. Базовая единица, для определения базовых окладов, устанавливается следующим работникам с 01.10.2021 года:

- педагог дополнительного образования, педагог-организатор – 10987 руб. 00 коп.;

- методист, педагог-психолог – 11298 руб. 00 коп.;

- завхоз – 7042 руб. 00 коп.;

- специалист по закупкам, системный администратор – 9575 руб. 00 коп.;

- дворник, уборщик служебных помещений – 4805 руб. 00 коп.;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту – 5588 руб. 00 коп.

5.3. Работникам, у которых должностной оклад за установленную норму рабочего времени меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до МРОТ из фонда оплаты труда ДДТ «Радуга».

5.4. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

5.5. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.6. В периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда работников ДДТ «Радуга» производится в полном объеме, установленном при тарификации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, оплата за это время не производится.

5.7. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочные работы, работы с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.), производится выплата компенсационных доплат.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДДТ «Радуга» применяется при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего персонального коэффициента).

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).

7. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

7.1.1. В случае привлечения работника, с его согласия, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

7.2. Доплаты за дополнительную работу.

Работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику, исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

7.3.1. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3.2. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Конкретный размер доплат устанавливается локальным нормативным актом ДДТ «Радуга».

7.3.3. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов от размера заработной платы отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

7.3.4. Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании ДДТ «Радуга».

7.4. Педагогическим работникам ДДТ «Радуга» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты) установленные на определённый период времени отдельными нормативными правовыми актами РФ, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Виды выплат стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам ДДТ «Радуга» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДДТ «Радуга».

7.6. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам ДДТ «Радуга» устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

7.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор ДДТ «Радуга», с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в ДДТ «Радуга».

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных членами комиссии оценочных листов, ведомостей в следующем порядке: заместителям директора, специалистам, педагогическим и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации.

7.8. Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом ДДТ «Радуга», согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ДДТ «Радуга» рекомендуется устанавливать по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников.

7.9. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью

поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);

- своевременность и полноту подготовки отчётности.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам ДДТ «Радуга».

7.10. Размер премирования за отчётный период заместителям директора устанавливается по решению директора ДДТ «Радуга».

7.11. Максимальный размер премиальных выплат заместителям директора устанавливается не выше размера премирования директора ДДТ «Радуга».

7.12. Выплаты за качество выполненных работ устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДДТ «Радуга».

7.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ДДТ «Радуга»;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДДТ «Радуга»;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

8. Персональный повышающий коэффициент.

8.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

8.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором ДДТ «Радуга» в отношении конкретного работника на определённый срок, в соответствии с коллективным договором и

Положением об установлении, условиях, размерах и порядке осуществления выплат персонального повышающего коэффициента, принятым по согласованию с общим собранием работников ДДТ «Радуга».

8.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам ДДТ «Радуга» не носит обязательного характера.

8.4. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

8.5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размеры определяются Положением об установлении, условиях, размерах и порядке осуществления выплат персонального повышающего коэффициента работникам МКУ ДО ДДТ «Радуга».

9. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления.

Работникам ДДТ «Радуга» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДДТ «Радуга» на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях предусмотренных локальными нормативными актами ДДТ «Радуга» с предоставлением необходимых документов, по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника, материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

10. Пособия по обязательному социальному страхованию.

10.1.1. Размеры пособия по временной нетрудоспособности:

60 % среднего заработка при общем страховом стаже до 5 лет;

80 % среднего заработка при общем страховом стаже от 5 до 8 лет;

100 % среднего заработка при общем страховом стаже 8 лет и более.

При страховом стаже до 6 месяцев – пособие выплачивается в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

10.1.2. Пособие в размере 100 % заработка независимо от страхового стажа выплачивается:

- гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;

- гражданам, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

- гражданам подразделения особого риска.

10.1.3. Пособие по уходу за больным ребенком в возрасте до 15 лет при амбулаторном лечении: за первые 10 календарных дней – в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа, с 11 календарного дня – в размере 50 % заработка.

10.2.1. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачиваются по основной работе и по всем местам работы на условиях внешнего совместительства в размере 100 %.

10.2.2. За первые 3 дня нетрудоспособности сохраняется средний заработок за счет средств работодателя, с 4-го дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (при заболеваниях и травмах).

10.2.3. В случаях ухода за больным членом семьи, при карантине, при протезировании, при долечивании в санаторно-курортном учреждении непосредственно после стационарного лечения, пособие выплачивается с первого дня нетрудоспособности за счет средств Фонда.

10.2.4. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается только по основному месту работы в размере 40 % от среднего заработка.

10.3. Пособие исчисляется из среднего заработка работника за 2 (два) полных года, или 730 дней, предшествующих году наступления страхового случая. При исчислении пособий учитывается все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС РФ.