

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «СКАЙНЕТ (НЕБЕСНАЯ СЕТЬ)»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДО
«Образовательный центр «Скайнет
(Небесная сеть)»
С. И. Жестерев
Приказ № 3 от 28.08.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ АВТОНОМНОЙ
НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «СКАЙНЕТ (НЕБЕСНАЯ СЕТЬ)»**

г. Киров
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников регулирует вопросы, связанные с оплатой труда и материальным стимулированием работников Автономной некоммерческой организации дополнительного образования «Образовательный центр «Скайнет (Небесная сеть)» (далее – Центр), определяет понятия и виды оплаты труда, порядок и правила выплаты должностного оклада, премий и иных стимулирующих и компенсационных выплат. Положение об оплате труда и премировании работников Центра (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Центра, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности работы и создания условий для проявления творческой активности каждого работника, материальной заинтересованности работников Центра в получении максимального эффекта от своей трудовой деятельности, усиления мотивации в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед Центром.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников Центра, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы и по совместительству.

1.4. В Настоящем положении применяются следующие основные термины и определения:

1.4.1. Заработка плата (оплата труда работника) – денежное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработка плата состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4.2. Оклад (должностной оклад) – гарантированное денежное вознаграждение (фиксированный размер оплаты труда) работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей без учета стимулирующих и компенсационных выплат. Его функция – компенсировать работнику затраченные им усилия на выполнение трудовых функций занимаемой должности в рабочее время. Размер оклада закрепляется за конкретной должность в штатном расписании Центра, устанавливается на календарный месяц и выплачивается пропорционально отработанному работником времени.

1.4.3. Премия – негарантированное денежное вознаграждение работника. Ее функция поощрение действий работника, способствующих наиболее эффективному достижению целей Центра. Премия может быть выплачена по итогам работы за определенный период времени, либо разово в связи с достижением работников высоких

профессиональных результатов, успешным окончанием проекта, за иные личные трудовые достижения. Премия выплачивается по решению Директора Центра.

1.4.4. Стимулирующие выплаты – дополнительные выплаты, направленные на мотивацию и поощрение работников за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности. Их основная функция – стимулировать работников к повышению эффективности труда, развитию профессиональных навыков.

1.4.5. Компенсационные выплаты – доплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и т.д. Их функция – компенсировать работнику затраченные им усилия за выполнение дополнительных трудовых обязанностей, не предусмотренных его трудовым договором и должностной инструкцией.

1.5. Оплата труда и премирование работников Центра определяется трудовыми договорами, соглашениями между директором Центра и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Центра и работников.

1.6. Оплата труда и премирование работников Центра, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному времени в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включается в текст трудового договора.

1.8. Заработка плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.9. Общий контроль в Центре за исчислением заработной платы и премированием работников осуществляет Директор Центра.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Директора Центра и действует до момента утверждения нового Положения, регламентирующего вопросы системы оплаты труда и материального стимулирования работников Центра.

Незначительные по своему объему изменения и (или) дополнения в настоящее Положение могут быть внесены отдельным приказом Директора.

1.11. Центр обязан ознакомить с настоящим Положением всех работников под роспись.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В Центре устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Ежемесячная оплата труда Работников Центра состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад, ставка) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3. Принципы формирования заработной платы

3.1. Заработная плата (оплата труда) работника Центра может состоять из нескольких частей:

- Должностной оклад;
- Выплаты стимулирующего характера;
- Выплаты компенсационного характера;
- Премия.

3.2. Должностной оклад является постоянной и гарантированной частью заработной платы (оплаты труда), размер которого закреплен в трудовом договоре с каждым работником Центра.

3.3. Стимулирующие выплаты и премии являются переменной, негарантированной частью заработной платы (оплаты труда). Размер этих выплат зависит от наличия оснований и средств на эти выплаты и решения Директора Центра.

3.4. Компенсационные выплаты осуществляются гарантированно в случае возникновения ситуаций исполнения работником работы с вредными и (или) опасными и

иными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, а также условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры этих выплат устанавливаются по соглашению между работником и Центром (по соглашению сторон), но не могут быть ниже установленных действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Директор Центра вправе утвердить дополнительные стимулирующие надбавки, не оговоренные в настоящем Положении, оформив приказ с описанием дополнений, которые необходимо будет внести в настоящее Положение.

3. Порядок установления и выплаты должностного оклада

3.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из средств, полученных в рамках государственных или частных грантов, поступлений из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и внебюджетных фондов, доходов от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Центр в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

3.3. Должностные оклады работников Центра устанавливаются штатным расписанием Центра, утвержденным Директором Центра.

3.4. Размер оклада (должностного оклада, ставки) Работника устанавливается в трудовом договоре. Центр обязуется выплачивать работнику должностной оклад, закрепленный трудовым договором, пропорционально фактически отработанному работнику времени в учетном периоде.

3.5. Все расчеты Центр с работниками осуществляются на основе учетного периода, определенного как календарный месяц.

3.6. В должностной оклад не включаются стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

3.7. Размер должностного оклада (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.8. Размер оклада (должностного оклада, ставки) может повышаться по решению директора Центра. Повышение оклада (должностного оклада, ставки) оформляется приказом (распоряжением) директора Центра и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

3.9. Месячная заработка педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки путем умножения размеров установленных им должностных окладов (ставок) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4. Организация суммирования учета рабочего времени.

4.1. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка установлены сменный или скользящий график не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени в учет периодом – год. При этом продолжительность рабочего времени за учебный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

4.2. При выполнении месячной нормы работы по утвержденному графику работы работнику выплачивается должностной оклад.

4.3. При неполном времени работы в месяце (временная нетрудоспособность, отпуск за свой счет и т. п.) на установленные рабочие часы по графику работы выплачиваются часы, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

4.4. Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.5. Время переработки при суммировании учета рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

4.6. В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

- временная нетрудоспособность, отпуск за свой счет (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);

- очередной отпуск и другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работ на этот период (часы

рабочего времени по производственному календарю при 5 дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

5. Порядок выплаты компенсационного характера

5.1. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время.

5.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах, соглашениях. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.6.1.1. При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Центра с учетом Общего собрания работников.

5.6.1.2. За иные особые условия работы в Центре установлены выплаты компенсационного характера работника:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада
Специальная (коррекционная) группа для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Педагог дополнительного образования	10 %

5.6.2. Работа в местностях с особыми климатическими условиями:

5.6.2.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность дистанционно, к заработной плате могут применяться северный и районный коэффициенты. Данные коэффициенты применяются за выполнение трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретные размеры северного и районного коэффициентов зависят от места осуществления работником трудовой деятельности. Место осуществления трудовой деятельности определяется по месту постоянной или временной регистрации работника и указывается в трудовом договоре.

5.6.2.2. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность очном формате в городе Киров к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6.3. Выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.6.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.6.3.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Указанная доплата не производится Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.6.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и в нерабочие праздничные дни, в размене не менее одинарной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки работной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, по его письменному согласию может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6.6. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), рассчитанного за час работы (за каждый час работы в ночное время).

5.7. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 5.6.1–5.6.6. настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

5.8. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы, начисленной в расчетном периоде заработной платы, на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

5.9. Компенсационные выплаты производятся одновременно с выплатой оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за соответствующий учетный период).

5.10. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

6. Порядок выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в Центре устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.2. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премиальные выплаты.

6.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Организации в пределах средств на оплату труда работников Организации, а также от доходов оказания платных услуг.

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

6.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по результатам за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, календарный год) на следующий аналогичный период в случае отсутствия у работника дисциплинарного взыскания на момент издания приказа директора об установлении выплаты стимулирующего характера.

Показатели эффективности по критерию качество выполняемых работ для категории работников: Педагог дополнительного образования (включая старшего)

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу)
1	Выполнение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, отсутствие жалоб	До 20 %
2	Обеспечение высокого уровня организации массовых мероприятий, включенных в план работы организации	До 20 %
3	Вовлечение обучающихся в мероприятия организации, увеличение охвата обучающихся массовыми мероприятиями, включенными в план работы организации	До 20 %
4	Участие в конкурсных мероприятиях, грантах	До 15 %
5	Посещаемость занятий обучающимися в течение года, сохранность контингента	До 15 %
6	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумах, периодических печатных изданиях	До 10 %
7	Высокий уровень исполнительной дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок	До 5%
8	Обеспечение безопасности образовательного процесса, обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятий, отсутствие травматизма	До 5%

Показатели эффективности по критерию качество выполняемых работ для категории работников: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу)
1	Выполнение плана работы на год	До 20 %
2	Организация повышения квалификации педагогических работников	До 10 %
3	Взаимодействие с образовательными и другими организациями по вопросам организации массовых мероприятий	До 10 %
4	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумах, периодических печатных изданиях	До 10 %
5	Высокий уровень исполнительной дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 5 %
6	Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятий, безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 5%

Показатели эффективности по критерию качество выполняемых работ для категории работников: Специалист по связям с общественностью

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу)
1	Качественная организация информационного сопровождения мероприятий Организации (отсутствие замечаний и (или) нареканий со стороны директора Организации)	До 80 %
2	Отсутствие неисполненных в срок документов и поручений директора Организации	До 60 %
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 60 %

6.8.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается ежемесячно в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в Центре	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	До 5 %
От 5 до 10 лет	До 10 %
Свыше 10 лет	До 15 %

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании записей в трудовой книжке работника.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из Организации до дня приема в Организацию прошло не более трех месяцев.

6.8.3. Педагогическим работникам в Центре устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	До 10 %
Высшая квалификационная категория	До 15 %
Квалификационная категория «Педагог-методист»	До 20 %
Квалификационная категория «Педагог-наставник»	До 25 %

6.8.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению директора Центра для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик входивших в состав СССР установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры выплаты:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.8.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Центра персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

6.9. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7. Премирование

7.1. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Центра, за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Организации, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Центра, а также за счет иной приносящей доход деятельности.

7.2. Премирование работников производится с учетом показателей труда, утверждаемых настоящим Положением, при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты Центра.

7.3. Размеры премиальных выплат устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях либо в виде коэффициентов к должностному окладу.

7.4. Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;

- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом директора Центра.

7.5. Порядок премирования работников:

7.5.1. Премирование работников производится единовременно или ежеквартально по результатам деятельности работника за квартал, по результатам учебного и (или) календарного года.

7.5.2. Премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по Центру, в котором указываются размеры месячных, квартальных, годовых премий (по итогам учебного, календарного года) по каждому работнику.

7.5.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по Центру, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

7.6. Показатели премирования работников:

7.6.1 Премиальные выплаты по итогам месяца, квартала (учебного, календарного) года учитываются при расчете среднего заработка. Премиальные выплаты по итогам квартала, устанавливаются по следующим показателям:

- выполнение особо важных и сложных поручений директора Центра;
- по результатам подготовки к новому учебному году;
- по результатам участия обучающихся в областных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях;
- по итогам организации летнего отдыха обучающихся.

7.6.2. Педагогам дополнительного образования:

- творческие достижения обучающихся;
- осуществление научно-исследовательской деятельности;
- проведение открытых занятий;
- эффективное использование в образовательном процессе новых образовательных технологий;
- подготовка обучающихся к конкурсам, соревнованиям, выставкам, олимпиадам, конференциям;
- наставничество;
- диагностика результатов образовательной деятельности.

7.6.3. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе:

- качественную организацию профилактической работы;
- высокий уровень аттестации педагогических работников;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- социальное партнерство, составление договоров о сотрудничестве;
- высокий уровень ведения учетно-отчетной документации.

7.7. Единовременные премиальные выплаты не учитываются при расчете среднего заработка. Единовременные премиальные выплаты работникам устанавливаются:

- при наступлении знаменательного события (Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня), юбилея Центра или конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения).

7.8. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных доплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Центром.

7.9. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

7.10. Выплата премии по итогам работы производится одновременно с выплатой оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работы за соответствующий учетный период.

9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Центра.

9.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработка плата начисляется за фактически отработанное время.

9.4. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

9.5. Заработка плата выплачивается Работникам перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.6. Порядок оформления и выдачи расчетного листка.

9.6.1. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и

основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.6.2. Расчетные листки формируются в автоматизированной информационно-аналитической системе финансово-хозяйственной деятельности.

В день выплаты заработной платы за вторую половину месяца, установленной настоящего Положения, расчетные листки формируются и выдаются в бумажном виде в бухгалтерии Организации.

9.6.3. По заявлению работника расчетный листок может направляться на его электронную почту. Адрес электронной почты работник должен указать в заявлении. В этом случае расчетный листок отправляется работнику в виде зашифрованного вложения к письму. Чтобы открыть файл и получить доступ к расчетному листку, работник должен ввести свои персональный логин и пароль. Об изменении адреса электронной почты, на который направляется расчетный листок, работник должен уведомить Работодателя в течение трех рабочих дней.

9.7. Заработка плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – **20-го** числа текущего месяца, за вторую половину месяца – **10-го** числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

9.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.9. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

9.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

9.12. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за четыре рабочих дня до его начала.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года до 39 лет и на два дня ежегодно с 40 лет с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

9.14. В случае смерти Работника заработка плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в Центр документов, удостоверяющих смерть Работника.

10. Условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора.

10.1. Заработка плата директора Центра, заместителей директора состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей Центра предоставляется ежегодно до 1 марта Учредителю, который до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Центра.

10.4. Оклады (должностные оклады) заместителей директора Центра устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

10.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Центра, заместителям директора в соответствии с порядком, предусмотренным разделом «Порядок выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

10.6. Учредитель устанавливает директору Центра выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения Центром целевых показателей, эффективности работы, утверждаемых Учредителем. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются Учредителем.

10.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персонального повышающего коэффициента к окладу) заместителям директора устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом «Порядок выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

10.8. Оклад (должностной оклад) директора Центра устанавливается трудовым договором, заключенным между директором Центра и Учредителем.

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Центра определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

11.2. Оплата труда работников Центра, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 5.6.3.1. настоящего Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

11.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

11.4. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

11.5. Нормирование труда в Центре осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата педагогических работников применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогическим работникам за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. 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 часов, установленное по занимаемой должности.

11.7. Работникам Центра, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработка ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда (с учетом районного коэффициента) и начисленной работнику заработной платой за месяц ставку. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств..... В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

12. Индексация заработной платы

12.1. Индексация заработной платы направлена на соблюдение норм, установленных в 130 и 134 статьях ТК РФ в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы.

12.2. Индексация проводится не реже 1 раза в год.

12.3. Индексации подлежат оклады работников по трудовым договорам.

12.4. Директор формирует приказ о проведении индексации, который является основанием для внесения изменений в штатное расписание (в части проиндексированных окладов).

12.5. Величина коэффициента индексации утверждается приказом директора Центра не позднее 1 апреля текущего года.

12.6. Оклад после индексации (O_i) определяется по формуле: $O_i = OTD \times (1 + I/100)$, где:

OTD — оклад по трудовому договору с учетом предыдущей индексации, руб.;

I — уровень инфляции, %.

12.7. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

13. Ответственность Работодателя

13.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

14. Заключительные положения

14.1. При переходе на новые условия оплаты труда все, ранее установленные, доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников Центра не применяются.

14.2. В случае изменения фонда оплаты труда Центра, используемого при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников Центра, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размера должностных окладов(ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до момента его отмены или замены приказом директора Центра.

14.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884113

Владелец Жестерев Степан Игоревич

Действителен С 28.08.2024 по 28.08.2025