



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения педагогических работников ИП Рыжковой Н. В. (далее – Организация).

Оплата труда в Организации производится в соответствии с ТК РФ, других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда и настоящим Положением.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, обоснованные соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации, а также доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Размер должностных окладов работников Организации устанавливается в штатном расписании, которое составлено в соответствии со спецификой деятельности Организации, ее стратегических планов и важностью должностей.

**1.2.** Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Организации трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации Организации (далее по тексту – работники).

**1.3.** Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Организации как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству внешнему или внутреннему.

**1.4.** В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник занимается должность в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором и где хранится его трудовая книжка.

**1.5.** Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

**1.6.** Заработка работников по гражданско-трудовым договорам, совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, исходя из количества часов. Размер заработной платы определяется гражданско-трудовым договором.

### 2. Система оплаты труда работников

**2.1.** В Организации применяется премиальная система оплаты труда, предполагающая начисление премии к установленным в трудовых договорах работникам месячным (должностным) окладам при достижении определенных финансово-экономических показателей.

**2.2.** Источником материального стимулирования персонала является фонд заработной платы – в части выплаты месячного (должностного) оклада, премий за производственную эффективность работы, предусмотренных вознаграждений и надбавок, а также средства прибыли Организации – в части других стимулирующих выплат несистемного характера.

**2.3.** Заработка платы выплачивается в денежной форме два раза в месяц в предусмотренные трудовыми договорами дни.

**2.4.** Заработная плата включает следующие выплаты из фонда оплаты труда: месячный (должностной) оклад, установленный в трудовом договоре работника; премиальные выплаты за производственную эффективность работы.

**2.5.** К несистемным выплатам из средств прибыли Организации относятся:

- премирование по результатам успешной работы квартального, полугодового, годового периода;
- за выполнение дополнительного объема работ (участие в работе комиссий, организация и проведение мероприятий по деятельности Организации и т.д.);
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

**2.6.** При наличии соответствующих источников денежных средств, производятся следующие выплаты социального характера:

- материальная помощь в размере одного месячного (должностного) оклада при предоставлении очередного отпуска работникам, проработавшим в организации не менее 11 месяцев;
- материальная помощь родственникам в случае смерти работника Организации в размере 5000 рублей;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, супруги, брата, сестры, детей) в размере 3000 рублей;
- поощрение к личному юбилею в размере месячного (должностного) оклада для мужчин в связи 50-, 60, -65-летием, для женщин 50-, 55-, 60-летием;
- материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, тяжелым заболеванием, по семейным обстоятельствам и в иных случаях на основании заявления в размере до 5000 рублей.

### **3. Оклад работников**

**3.1.** Оклад работника, установленный в трудовом договоре, именуется месячным окладом – для рабочих, и должностным окладом – для руководителей, специалистов и служащих, занимающих соответствующие должности в Организации.

**3.2.** Месячные (должностные) оклады устанавливаются действующим штатным расписанием персонально каждому работнику исходя из сложности возложенных функций, а также уровня квалификации и степени профессиональных навыков этого работника. При формировании индивидуального месячного (должностного) оклада за основу принимается средний (базовый) оклад, сложившийся в Организации по данной профессии, специальности, должности.

**3.3.** Месячный (должностной) оклад работника может быть изменен по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор и в штатное расписание.

### **4. Персональная надбавка за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию работника**

**4.1.** За профессиональное мастерство, высокий уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности Организации, в штатном расписании может быть установлена персональная надбавка к месячному (должностному) окладу.

**4.2.** Надбавка устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном отношении к месячному (должностному) окладу на определенный срок или на срок действия трудового договора, как ежемесячная стимулирующая выплата, установленная как КТУ, и выплачивается за счет средств, полученных от деятельности организации.

**4.3.** Величина КТУ устанавливается ежемесячно руководителем Организации. Размер КТУ составляет от 0.1 до 1.0.

## **5. Выплата стимулирующего характера**

**5.1.** Выплата стимулирующего характера, установленная работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности или функциональными обязанностями работника, должностной инструкцией либо выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных случаев, предусмотренных настоящим Положением или законодательством РФ.

**5.2.** Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) руководителя Организации. Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок, либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

**5.3.** Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

**5.4.** Работники Организации имеют право совмещать свою основную работу с педагогической деятельностью в установленных пределах. Оплата педагогической работы сотрудникам Организации производится за фактически выполненный объем работ на основании приказа директора Организации.

**5.5.** Педагогическая нагрузка не должна препятствовать выполнению сотрудниками своих должностных обязанностей и приводить к уменьшению объема работ по основной деятельности в Организации. Превышение уровня педагогической нагрузки допустимо в количестве не более 100 часов.

## **6. Заключительные положения**

**6.1.** Настоящее положение вступает в силу с даты принятия, согласования и утверждения руководителем образовательной организации.