Согласовано:
Представитель трудового коллектива ПОУ «Нижнеилимский СТК» РО ДОСААФ России Иркутской области М.И. Александренко
«____»_____2020г.

Утверждаю:
Начальник ПОУ «Нижнеилимский СТК» РО ДОСААФ России Иркутской области Н.В. Липатов
«____» _____2020г.

Положение об оплате труда работников ПОУ «Нижнеилимский СТК» РО ДОСААФ России Иркутской области по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общее положение

1.Настоящее положение об оплате труда по виду экономической деятельности «Образование» сделано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Бюро Правления Центрального совета ДОСААФ от 10 декабря 2008г. (протокол №77, «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений ДОСААФ, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений ДОСААФ, а также нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения ДОСААФ за счет всех средств, полученных от деятельности, приносящих доход.

3.Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема денежных средств, полученных от деятельности, приносящей доход.

4.Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений ДОСААФ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (согласно трудовому законодательству Российской Федерации).

6.Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени за этот период, и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.Штатное расписание учреждения, разработанное в соответствии с Типовыми положениями о структуре и штате учреждения и согласованное с председателем совета РО ДОСААФ России Иркутской области, утверждается руководителем учреждения.
8.Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.
9. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
10.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего положения.
11.Минимальные размеры окладов (ставок) работников с учетом требований устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.
12. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов для соответствующих квалификационных уровней и по согласованию с председателем РО ДОСААФ России Иркутской области.

II. Условия оплаты труда педагогических работников.

1. Минимальные размеры окладов педагогических работников и работников учебно- вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом Председателя Центрального совета ДОСААФ России от 25 декабря 2008года №5321- рк на основе занимаемых должностей к ПКГ работников образования, утвержденными постановлением Бюро Правления.
2. Настоящее Положение предусматривает установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов к окладам:
а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
б) персональный повышающий коэффициент к окладу;
в) повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет);
г) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию
Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и по согласованию с председателем РО ДОСААФ России Иркутской области. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения

размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем педагогическим работникам в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размер повышающих коэффициентов по квалификационным уровням.

1 квалификационный уровень -0,12 2
квалификационный уровень -0,14 3
квалификационный уровень –0,16 4
квалификационный уровень -0,18 5
квалификационный уровень -0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0. Решение об установлении персонального коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию: При наличии высшей квалификационной категории – 0,15 (15%); При наличии первой квалификационной категории -0,12 (12%); При наличии второй квалификационной категории -0,10 (10%).

6. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, выплачиваются премии и выплаты стимулирующего характера. Объем учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденного постановлением Бюро Правления.
3. Размер оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10% ниже оклада руководителя учреждения.
4. Размер оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15% ниже должностного оклада руководителя учреждения
5. За непрерывный стаж работы в организациях ДОСААФ России (выслуга лет) установлен персональный повышающий коэффициент к окладу:
При стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%
При стаже работы от 3 лет до 5 лет --10%
При стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%
При стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30%
При стаже работы от 15 лет до 25 лет - 40%
При стаже работы свыше 25 лет - 50%
В стаж, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы, включаются также периоды работы на аналогичных должностях в других организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Конкретный размер повышающего коэффициента руководителю учреждения устанавливается председателем совета РО ДОСААФ России Иркутской области. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента, суммируются.
6. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет собственных средств учреждения.
7. Решение о выплате премий заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях ДОСААФ России, утвержденным постановлением Бюро Правления, работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера:
а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
б) выплату за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).
2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) (опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (Должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. Доплата за работу в ночное время производится тем работникам учреждения, которым основное время работы, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией работника, установлено в промежутке от 6 часов утра и до 10 часов вечера. Доплата за работу в ночное время этим работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада (ставки)) за час работы работника.
6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада (ставки)) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада (ставки)), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; – не менее одинарной части оклада (должностного оклада (ставки)) сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада (ставки)) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
8. К заработной плате работников учреждения применяется:
– районный коэффициент в размере 1,3;
– процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии в размере 30%. Размеры коэффициентов к заработной плате и порядок их применения для расчета заработной платы работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Бюро Правления, в пределах фонда оплаты труда работников могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения.
2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы производится работникам учреждения за: - интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием образовательных программ; - особый режим работы; - непосредственное участие в выполнении государственных контрактов по подготовке граждан Российской Федерации по военно-учетным специальностям, реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Максимальный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы не может превышать 50 процентов должностного оклада (ставки). Руководителю учреждения надбавка устанавливается председателем РО ДОСААФ России Иркутской области.
3. Порядок и условия выплаты премий.
3.1 Премии за выполнение особо важных и ответственных работ. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при: подготовке объектов к учебному времени; устранение последствий аварий; подготовке и проведении международных, российских, региональных и

муниципальных мероприятий военно-патриотического, научно-методического, социокультурного и другого характера. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и не более одного должностного оклада (ставки)

3.2 Премии по итогам работы. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка специалистов по ВУС и кадров массово-технических специальностей;
- качественная подготовка и своевременная сдача финансовой отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

а) ежемесячная премия. Ежемесячная премия выплачивается всем работникам ежемесячно. Размер ежемесячной премии – до 25% должностного оклада (ставки) работника учреждения в пределах фонда оплаты труда. Решением руководителя выплата ежемесячной премии может быть отменена или временно приостановлена при отсутствии денежных средств в учреждении.

б) квартальная премия Квартальная премия выплачивается работникам по итогам их персональной работы за квартал. Размер квартальной премии – до 50% должностного оклада работника учреждения. Квартальная премия устанавливается и выплачивается работникам на основании приказа руководителя учреждения. Квартальная премия выплачивается решением руководителя учреждения при наличии денежных средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

в) премия по итогам года. Работникам может выплачиваться премия за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия). Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы. Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию учреждения. Годовая премия выплачивается работнику в размере до двух месячных должностных окладов (ставок), фактически установленных ему по занимаемой должности.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премии выплачивается пропорционально отработанному времени в году увольнения (приема). При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году. Годовая премия выплачивается в течении первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом, а уволенным с работы в течение года – одновременно с окончательным расчетом. Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя, а руководителю учреждения – приказом председателя РО ДОСААФ России Иркутской области. Руководитель имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев; - находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенные с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания. Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда. Руководитель учреждения премируется ежеквартально и по итогам года. Премирование руководителя производится по итогам работы за соответствующий период, за личный вклад в осуществление уставных задач учреждения, а также добросовестное исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и Уставом учреждения. Размер ежеквартальной премии руководителя составляет до 50% должностного оклада (ставки), размер премии по итогам года – до двух должностных окладов (ставок). Выплата премии производится на основании приказа председателя РО ДОСААФ России Иркутской области.

Премия работникам (в том числе и руководителю) учреждения не выплачивается в случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

б) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, нанесения материального вреда учреждению;

в) появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины;

г) наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей работником учреждения.

VI. Условия выплаты материальной помощи

1. Штатным работникам учреждения может выплачиваться ежегодная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок).

2. Решение об оказании ежегодной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3. Работникам (и их семьям) учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях смерти работника в период его трудовых правоотношений с учреждением, смерти его близких родственников (родители и дети сотрудника, муж (жена)), при рождении ребенка, в случаях заболевания или тяжелого материального положения работника учреждения, а также при возникновении других чрезвычайных ситуаций и уважительных причин. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих подтверждающих документов. Окончательное решение о выплате единовременной материальной помощи и ее размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения. Решение о выплате материальной помощи и ее размерах руководителю учреждения принимает председатель РО ДОСААФ России Иркутской области. Выплата материальной помощи, предусмотренной настоящим Положением, может производиться только в пределах фонда оплаты труда учреждения.

VII. Другие вопросы оплаты труда.

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.