Общеобразовательная Автономная Некоммерческая Организация

 **«Образовательный центр «Ступени»**

127322, г. Москва, ул. Фонвизина д. 5 «А» тел. (495) 610-02-33

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО общим собранием трудового коллектива30/08/2017 г.  | УТВЕРЖДАЮДиректор ОАНО «ОЦ «Ступени»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ракша А.С.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Приказ\_\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение об оплате труда**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ОАНО «ОЦ «Ступени» определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

* размеры должностных окладов;
	+ наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

1.2 Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (далее ФОТ) разработан в соответствии с

* *Трудовым кодексом Российской Федерации;*
* *Гражданским кодексом Российской Федерации;*
* *Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";*
* *Соглашением о минимальной заработной плате в г. Москве от 19.07.2017г.*
* *Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда.*

1.3. Целью разработки данного Положения является повышение мотивации к труду работников, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов, определения должностного и количественного состава работников, систем оплаты труда, размера окладов и премий работников, порядка формирования фонда оплаты труда.

1.4. Общий контроль за начислением заработной платы работников, осуществляет директор Образовательного Центра. Непосредственно за организацию начисления заработной платы работников несет ответственность главный бухгалтер. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах ОАНО «ОЦ «Ступени» с 01 сентября 2017г.

1.5.В соответствии с действующим законодательством ОАНО «ОЦ «Ступени» самостоятельно определяет форму и системы оплаты труда (размеры должностных окладов), размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

1.6. Условия оплаты труда работников, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада, установленный в организации, определяются трудовым договором (контрактом) и штатным расписанием организации.

Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат любого, в т.ч. неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в РФ.

**2. Общие положения по оплате труда.**

2.1. Установление окладов, начисление премий по итогам работы за месяц работникам осуществляется директором.

Основанием для начисления оклада является:

- утвержденное директором штатное расписание;

- табель учёта рабочего времени,

- больничный лист, подписанный директором

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

**3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.3. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Размеры должностных окладов работников организации определяются в соответствии со штатным расписанием организации.

**4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Составляющими частями фонда оплаты труда учреждения является базовая часть фонда оплаты труда и стимулирующая часть фонда оплаты труда.

4.2. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по окладам, выплаты компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ.

4.3. В стимулирующую часть фонда оплаты труда включаются надбавки и премии (раздел 6 настоящего Положения).

4.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

1. **Выплаты компенсационного характера**

5.1. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
2. доплата за совмещение профессий (должностей);
3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
4. доплата за работу в ночное время;
5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. повышенная оплата труда за сверхурочную работу.

5.2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются локальным актом учреждения и трудовым договором.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

1. **Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Работникам может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения учреждения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

6.2. Соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в организации, устанавливаются на период учебного года иные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам (за осуществление руководства комиссиями, объединениями, за работу с пенсионным фондом по оформлению пенсионных документов, за оформительскую работу в детском саду, за оформление больничных листов, за выполнение обязанностей дежурного администратора, за ведение протоколов педагогических советов, общего собрания трудового коллектива, общих родительских собраний, психолого-медико-педагогического консилиума, уход и присмотр за детьми с ограниченными возможностями здоровья).

6.3. Работникам организации могут устанавливаться следующие премии:

* за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в зависимости от качества выполненных работ;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

Система показателей и условия премирования работников устанавливается в локальном нормативном акте организации.

6.4. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

– высокие результаты и качество выполняемых работ;

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

– участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

– другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом организации.

6.5. В зависимости от стажа педагогической работы в организации ОАНО «ОЦ «Ступени» устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет). Размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет), устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка: - за первую категорию – 1 000 рублей; - за высшую категорию – 2 000 рублей.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в локальном нормативном акте, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком; - нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.7. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.8. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и не устанавливаются при ухудшении показателей в работе.

6.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

6.10. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1. **Материальная помощь**

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор организации на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом организацией с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

1. **Гарантии по оплате**

8.1. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Заработная плата в месяц работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в г. Москве.

**9.Заключительные положения**

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента принятия и действует бессрочно или до принятия нового положения.