ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «СПЕКТР»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр»

_____А.В. Ковтунова
(приказ № 20 от « 29 » декабря 2017г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Технический учебный центр «Спектр»

г.Тольятти, 2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Технический учебный центр «Спектр» (далее Положение) определяет условия и порядок формирования оплаты труда, систему материального стимулирования и поощрения работников Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Технический учебный центр «Спектр» (далее – Центр, ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр»), по категориям должностей профессорско-преподавательского персонала, учебно-вспомогательного персонала, административно - управленческого персонала, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Центра, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании образовательного процесса, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г №273 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ, другими законодательными актами Российской Федераций и Уставом ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр».

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Центра.

1.4. По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

1.5. Основные понятия, используемые в Положении:

- **Оклад по профессионально-квалификационным группам** (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера;

- **Оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **Тарифная ставка** (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **Компенсационные выплаты –** дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

- **Стимулирующие выплаты** – выплаты, предусмотренные работникам Центра с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

1.6. Система оплаты труда в Центре устанавливается Положением о Частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Технический учебный центр «Спектр», настоящим Положением, другими локальными нормативными актами и включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.8. Центр в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов и

размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объемов средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников Центра определяется на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Центра по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.11. Размер должностного оклада устанавливается не менее минимального размера оклада по ПКГ по соответствующему квалификационному уровню.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.12. Директор Центра вправе принять решение о соответствии работника занимаемой должности и отнесения его к определенному квалификационному уровню ПКГ. В целях совершенствования оплаты труда директор не реже одного раза в год организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.14. Положение утверждается Учредителем ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр», Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке. Изменения, осуществляемые в пределах утвержденного фонда оплаты труда Центра, вносятся в Положение об оплате труда на основании протокола решения учредителя ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр».

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер должностного оклада по должности профессорско-преподавательского состава «Преподаватель» составляет 11200 рублей.

Для профессорско-преподавательского состава предусматривается оплата труда по Трудовому договору и почасовая оплата труда.

2.2. Группы должностей работников административно - хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяются на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размер должностного оклада по должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала «Инженер» устанавливается в размере 10000 рублей, «Методист» устанавливается в размере 10000 рублей.

2.3. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополни тельного профессионального образования».

Размер должностного оклада устанавливаются руководителям структурных подразделений по должности «Заместитель директора» в объеме 22000 рублей, по должностям «Руководители отделов» - в объеме 20000 рублей.

2.7. **Размер должностного оклада директора** Центра устанавливается на основании решения учредителя и составляет 24000 рублей.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в объеме 20000 рублей.

2.8. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- средств федерального бюджета, выделяемых для выполнения фундаментальных / научно-исследовательских работ, научно-технических программ и грантов;
- средств местных и областных территориальных бюджетов;
- средств, поступивших от предприятий, организаций и учреждений по хозяйственным договорам на создание (передачу) научно-технической продукции, за оказание научно-технических и иных услуг;
- из других источников, не запрещенных действующим законодательством.

Штатные работники и совместители принимаются па работу на период срока действия хоздоговора или научной темы, в выполнении которых они участвуют, по трудовому договору приказом директора на должности, предусмотренные профессиональными квалификационными группами.

Размеры окладов работников научно-исследовательской части устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008г. №305н «0б утверждении профессиональных квалификационных групп должностей сферы научных исследований и разработок».

Размеры должностных окладов работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются директором.

Стимулирующие выплаты работникам научно-исследовательских подразделений устанавливаются ежемесячно приказом директора с учетом объемов выполненных работ и наличия средств на оплату труда.

3.Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ' в процентах или абсолютных размерах в соответствии с действующим законодательством.

К выплатам компенсационного характера, установленным в Центре, относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа директора.

3.2. Доплата за работу с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается на основании приказа действующего законодательства. Доплата устанавливается при наличии вредных условий труда на конкретном рабочем месте в соответствии с утвержденным перечнем работ и заключением эксперта на основании проведения аттестации рабочих мест и оценки условий труда по требованию работника.

3.3. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в случаях:

- совмещения профессий (должностей);
- расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- выполнения работ различной квалификации;
- сверхурочной работы;
- работы в ночное время;
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ различной квалификации.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.4. Работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы за каждый рабочий день не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Перечень лиц, которым устанавливаются указанные надбавки, определяется ежегодно приказом директора.

4.Стимулирующие выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или абсолютных размерах в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами (и) или по условиям трудового договора.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2. Определены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. В Центре установлены выплаты единовременного характера:

- в связи с юбилейными датами (50,55 (женщины), 60,. 70, 80 лет);
- юбилейными датами Центра;
- другие единовременные выплаты.

Единовременные выплаты производятся по приказу директора Центра на основании представлений руководителей структурных подразделений.

4.4. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и

самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительной работе в Центре.

Размеры стимулирующих доплат и надбавок ежегодно изменяются в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда Центра.

4.5. По итогам работы за месяц, квартал и год может быть произведена единовременная выплата работникам Центра за высокие результаты работы. Размеры разовых поощрительных выплат устанавливаются приказом директора в зависимости от важности события, значимости работы, результатов труда

Для работников, работающих по основной работе менее чем на ставку, но имеющих внутреннее совместительство, расчет единовременной доплаты производится пропорционально занимаемым ставкам.

5.Условия оплаты труда

5.1. Условия оплаты труда определяются штатным расписанием, настоящим Положением в соответствии с нормами законодательства и указываются в трудовом договоре.

Трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается руководителем учреждения и работником, заключившим трудовой договор. Трудовой договор оформляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о назначении на должность со срока, установленного в трудовом договоре. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор может быть заключен на определенный срок (срочный трудовой договор).

Внесение изменений и расторжение трудового договора производится в установленном законодательством порядке.

5.2. Срок выплаты заработной платы определен 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Выплата заработной платы за 1 половину месяца (аванс) производится 25 числа.

Размер аванса определяется в объеме 50% от оклада согласно штатному расписанию Центра.

5.3. В Центре предусмотрена почасовая оплата труда для работников профессорско-преподавательского состава.

Ставки почасовой оплаты труда могут быть установлены Центром самостоятельно в соответствии с научно-педагогической квалификацией работников в пределах почасового фонда.

Почасовой фонд оплаты труда формируется по структурным подразделениям Центра с учетом учебной нагрузки в часах и стоимости часа. Стоимость часа учебной нагрузки устанавливается директором по согласованию с работником на основании квалификации работника. Оплата

преподавательских услуг должна быть не менее 100 и не более 1000 рублей за час работы.

Лицам, принятым на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за наличие ученой степени кандидата наук и доктора паук не устанавливаются.

Прием работников на почасовую оплату труда осуществляется на основании приказа директора по заявлениям установленной формы. Оплата за фактически отработанное время производится ежемесячно на основании отработанного времени.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Центру услуг, Центр вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. Для выполнений единовременных работ (услуг) Центром могут привлекаться граждане на основании договоров гражданско-правового характера. В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу. Договоры могут заключаться также с работниками Центра независимо от категории персонала на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности Центра и Уставу и не входящие в круг должностных обязанностей работника.

6. Порядок формирования штатного расписания

6.1. Штатное расписание Центра включает в себя все должности (профессии) Центра согласно квалификационным уровням ПКГ.

6.2. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени. Штатное расписание корректируется в течение учебного года и утверждается решением учредителя на текущий учебный год не позднее 20 января.

6.3. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала Центра на календарный год утверждается решением учредителя ЧОУ ДПО ТУЦ «Спектр» не позднее 20 января текущего года. Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Центра в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. В случае направления в служебную командировку Центр возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Командированному работнику расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда транспортом, вид которого определяется работодателем, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями. Размеры возмещения расходов и размеры суточных не могут быть ниже установленных Министерством финансов Российской Федерации.

Возмещение расходов производится на основании предъявленных документов, подтверждающих размеры расходов.

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федераций.

Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.4. При использовании работником в интересах Центра и с согласия директора личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием в соответствии с Налоговым Кодексом и Постановлениями Правительства Российской Федерации.

Размер расходов определяется условиями трудового договора и выплачивается на основании приказа директора.

7.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, и работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляются отпуска с сохранением и без сохранения заработной платы и другие гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Индексация заработной платы

8.1. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется ежегодно 1 (один) раз в год производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.2. Решение об индексации принимается ежегодно до 1 апреля в отношении окладов, установленных действующим штатным расписанием по состоянию на 1 января.

8.3. Индексации подлежит заработная плата всех работников организации, работающих по трудовому договору.

8.4. Индексация производится путем увеличения тарифных ставок (должностных окладов) работников на коэффициент инфляции, установленный законом о федеральном бюджете на предыдущий год.

8.5. Размер индексации определяется по формуле:

Сумма оклада работника с учетом индексации	=	Оклад работника, руб.	x	Коэффициент инфляции

8.6. Должностные оклады, рассчитанные с коэффициентом индексации, округляются до полного рубля в сторону увеличения.

8.7. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексации не подлежат.

8.8. Коэффициент индексации размеров заработной платы работников определяется приказом руководителя организации.

8.9. Заработная плата, рассчитанная с коэффициентом индексации, выплачивается работникам организации с 1 апреля каждого года.

9. Заключительные положения

9.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе работодателя условий и размера оплаты труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии средств на выплату надбавок и доплат, установленных в соответствии с настоящим Положением из средств, поступающих Центру от приносящей доход деятельности, приказом директора может быть приостановлена или отменена выплата данных доплат и надбавок или установлена в неполном объеме с учетом их поступления.