

УТВЕРЖАЮ

Индивидуальный предприниматель

 Потапкина А.С..

« 01 » августа 2025 г.

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 Потапкина А.С. (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 должностью 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. Заработная плата 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 работников 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. Заработная плата 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 полугодового и годового периода;
- за выполнение дополнительного объема работ (организация и проведение мероприятий по деятельности Организации и т.п.);

- 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;
- не материальное поощрение к основным праздникам (подарки к Новому году детям сотрудников, не достигшим 18 летнего возраста, 23 февраля для мужчин и 8 марта для женщин);
- 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 и специалистов, 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 и выплачивается за счет средств, полученных от деятельности организации.

4.3. Величина надбавки может устанавливаться ежемесячно руководителем Организации. Размер надбавки фиксируется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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. Дополнительная нагрузка не должна препятствовать выполнению сотрудниками своих должностных обязанностей и приводить к уменьшению объема работ по основной деятельности в Организации. Превышение уровня нагрузки допустимо в количестве не более 40 часов в месяц.

6. Заключительные положения

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