

Автономная некоммерческая организация
Дополнительного профессионального образования
«Институт психологии»



УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО «Институт психологии»

 Т.Н.Князева

«01» ноября 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
АНО ДПО «ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ»**

Нижний Новгород, 2021

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства РФ № 706 от 15 августа 2013 г. «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», а так же Уставом АНО ДПО «Институт психологии».

2. Положение определяет порядок и размеры выплат заработной платы работникам АНО ДПО «Институт психологии» (далее – Институт).

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месяца полную норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Перечень должностей с указанием размера оклада по каждой должности и тарифная система утверждены Общим собранием учредителей АНО ДПО «Институт психологии».

6. Оплата труда работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем выплаты заработной платы на расчетный банковский счет работника.

7. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств Института, полученных от образовательной и иных, предусмотренных Уставом Института, видов деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Источником средств, направляемых на оплату труда, является единый фонд оплаты труда.

2.2. Размер единого фонда оплаты труда и отчислений в него определяется решением общего собрания учредителей.

2.3. В целях усиления материальной заинтересованности работников формируется поощрительный фонд, который распределяется в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы и направляется на:

- единовременное пособие в связи с особыми событиями в жизни работника;
- компенсацию превышения норматива командировочных расходов;
- праздничные мероприятия;
- единовременные, в том числе, поощрительные, выплаты;
- материальную помощь;
- другие непредвиденные расходы.

2.4. Заработная плата труда работников Института включает в себя базовую часть заработной платы - оклады (должностные оклады), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые назначаются специальными распорядительными актами, утвержденными директором центра и могут носить не постоянный характер.

2.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- объема занимаемой ставки;
- объема фонда оплаты труда организации.

2.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения утверждаются на общем собрании учредителей в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Принципы определения размера оплаты труда

3.1. Оклад каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.2. Размер заработной платы работника зависит от суммы установленного ему оклада, надбавок, доплат, премий и иных форм денежного поощрения, а также от объема фонда оплаты труда.

3.3. Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются решением общего собрания учредителей. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ. В периоды ограниченности (недостаточности) объема фонда оплаты труда Института вправе ограничить или приостановить выплаты учредителям организации, а также сотрудникам Института, работающим по совместительству, оповестив об этом сотрудников приказом директора по организации на основании решения Общего собрания учредителей.

3.4. Максимальный размер заработной платы работников не ограничивается и минимальный размер не устанавливается.

3.5. Учет объема выполненных работ по договору подряда или иным гражданско-правовым договорам, заключенным с отдельными гражданами или юридическими лицами, осуществляется в порядке, определяемом в договоре.

4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

4.1. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к окладам (должностным окладам), в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за исполнение функционала сверх должностных обязанностей;
- иные выплаты компенсационного характера.

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера утверждаются директором центра.

4.4. Работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера и премии за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных работ и заданий;
- сохранность контингента;
- работу со сложным контингентом;
- напряженность и интенсивность труда
- выплаты за увеличение объема работы;
- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

5. Показатели эффективности деятельности для различных категорий работников Института для определения величины выплат стимулирующего характера.

5.1. Для научно-педагогических работников.

4.1.1. Качество организации учебной деятельности:

- участие преподавателя в разработке и реализации программ дополнительного образования (участие в разработке учебных программ, контрольно-оценочных средств и др.);
- качество проведения учебных занятий;
- применение современных образовательных технологий;
- динамика образовательных результатов (по результатам итоговой, промежуточной аттестации обучающихся, контрольных мероприятий);
- организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, создание наглядных пособий и др.);
- своевременное и качественное заполнение учебной документации и отчетов;
- оценка деятельности преподавателя обучающимися.

5.1.2. Качество научно-методической работы:

- работа по комплексно-методическому обеспечению учебных дисциплин и междисциплинарных курсов;
- проведение открытых занятий;
- обновление и переработка учебно-методического сопровождения дисциплин.

5.2. Для заместителя директора, главного бухгалтера:

- выполнение плана работы Института;
- своевременное и качественное предоставление отчетов;
- организация и проведение внеплановых мероприятий, проводимых для повышения эффективности работы Института.

5.3. Для учебно-вспомогательного персонала:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и правил техники безопасности.
- эффективность работы с заявками слушателей на образовательные программы;
- эффективность и качество обновления информации на сайте Центра;
- качество организационно-методического сопровождения проведения курсов дополнительного образования.

5.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся только при наличии соответствующих средств в фонде оплаты труда. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются директором учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах средств Института, полученных от образовательной и иных, предусмотренных Уставом Института, видов деятельности.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание по всем видам деятельности образовательного учреждения включает все должности работников, утверждается директором Института. Количество и объем ставок, предусмотренных штатным расписанием, определяется объемом образовательных программ, реализуемых Институтами и численностью обучающихся.

6.2. В штатном расписании учреждения предусматриваются должности руководителей (административно-управленческий состав); научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав); учебно-вспомогательного персонала. Дополнительно (при необходимости) в штатное расписание могут быть введены должности обслуживающего персонала.

6.3. Оплата труда привлеченных к деятельности в Институте научно-педагогических работников может осуществляться на основе договоров гражданско-правового характера, как предусмотрено Гражданским Кодексом Российской Федерации. В этих случаях используется форма договора-подряда или договора по возмездному оказанию услуг и предусматривается оплата выполненного объема работ. Договор гражданско-правового характера определяет конкретный результат деятельности, за который выплачивается оговоренное условиями

договора вознаграждение. Срок действия договора устанавливается по конечному результату выполнения работ. Гражданско-правовые договоры заключаются как с отдельными гражданами, так и с юридическими лицами.

6.4. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим договором.

Согласовано:

Главный бухгалтер: _____ / _____ /