ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЪЕДИНЕННАЯ ТЕХНИЧЕСКАЯ ШКОЛА
ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ «ДОБРОВОЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО СОДЕЙСТВИЯ
АРМИИ, АВИАЦИИ И ФЛОТУ РОССИИ»

Принят педагогическим советом
ПОУ Пензенская ОТШ
ДОСААФ России
Протокол № 4 от 30 января 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Начальник ПОУ Пензенская
ОТШ ДОСААФ России
_____ О.В. Шибаев
30 января 2019 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 7

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
В ПОУ ПЕНЗЕНСКАЯ ОТШ ДОСААФ России
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ОБРАЗОВАНИЕ»

Рассмотрено и принято
на общем собрании
трудового коллектива
ПОУ Пензенская ОТШ
ДОСААФ России
«30» января 2019 года

ПЕНЗА
2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников в ПОУ Пензенская ОТШ ДОСААФ России по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) ПОУ Пензенская ОТШ ДОСААФ России по виду экономической деятельности «Образование» (далее – учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Бюро Правления Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 10 декабря 2008 г. (протокол № 77, вопрос 11) «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений РОСТО (ДОСААФ), оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений ДОСААФ» (далее – постановление Бюро Правления), другими нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

порядок установления минимальных размеров должностных окладов (ставок) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Бюро Правления (приложения № 2 и № 3 постановления), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения за счет всех средств (источников), полученных от деятельности, приносящей доход.

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

1.4. 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.

1.5. 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).

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.8. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

1.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, непосредственно работнику в месте выполнения им работы: 20 числа текущего месяца выплачивается аванс; окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 05 числа, следующего за текущим месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.15. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот, же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.17. Рекомендуемые должностные оклады (ставки) по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание учреждения, разработанное в соответствии с Типовыми положениями о структуре и штате учреждения и согласованное с председателем ДОСААФ России, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.18. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" и приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 24 мая 2004 г. № 159-к «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений РОСТО (ДОСААФ)».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

II. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 25 декабря 2008 г. № 532/1-рк. на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ работников образования, утвержденными постановлением Бюро Правления (приложение № 5 постановления).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Настоящее Положение предусматривает установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов к окладам:

а) повышающий коэффициент к окладу;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу;

в) коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы (выслугу лет);

г) повышающий коэффициент к окладу за квалификацию;

д) коэффициент к окладу за интенсивность;

е) северная надбавка.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (подпункт «а», «г», «д», «е», настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по согласованию с соответствующим председателем регионального отделения ДОСААФ России и исходя из финансового положения учреждения.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (подпункты «б», «в», настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и работникам административно – хозяйственного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ (таблица № 1 Положения).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
по квалификационным уровням

Таблица № 1

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	**Размер повышающего коэффициента**
	0,05
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
ПКГ «Работники административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала»	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,12
ПКГ «Педагогические работники»	
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
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	0,20
2 квалификационный уровень	0,20
3 квалификационный уровень	0,20

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

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет).

Коэффициент устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в советах и организациях ДОСААФ на основании «Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях РОСТО», утвержденного постановлением Бюро Правления Центрального совета РОСТО от 12 июля 1995 г. (протокол № 29 вопрос 3).

Размеры коэффициента:
при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05 (5%);
при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 0,1 (10%);
при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,2 (20%);
при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,3 (30%);
при стаже работы от 15 лет до 25 лет - 0,4 (40%);
при стаже работы свыше 25 лет - 0,5 (50%).

Применение коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В целях привлечения и закрепления в учреждениях высококвалифицированных педагогических работников по решению руководителя учреждения в стаж, дающий право на установление коэффициента за выслугу лет, включаются также периоды работы на педагогических должностях в других организациях.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на установление коэффициента, суммируются.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификацию.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификацию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификацию:
при наличии высшей квалификационной категории – 0,15 (15%);
при наличии первой квалификационной категории – 0,12 (12%);
при наличии второй квалификационной категории – 0,10 (10%).

Дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Диапазон увеличения от 0,05 до 0,15.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и работникам административно – хозяйственного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Положения.

2.8. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и работникам административно – хозяйственного персонала учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения)

3.1. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения устанавливаются приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 25 декабря 2008 г. № 532/1-рк.на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными постановлением Бюро Правления

(приложение № 5 постановления).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Настоящее Положение предусматривает установление работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (за исключением работников учреждения, указанных в главе II Примерного положения), повышающих коэффициентов к окладам:

а) повышающий коэффициент к окладу;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу;

в) коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы (выслугу лет);

г) повышающий коэффициент к окладу за квалификацию;

д) коэффициент к окладу за интенсивность;

е) северная надбавка.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (подпункт «а», «г», «д», «е», настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и исходя из финансового положения учреждения.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (подпункты «б», «в», настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.5 Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), предусматривающие категорирование (таблица № 2 Положения).

Размеры повышающих коэффициентов к окладу

Таблица № 2

Категории должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих	**Размер повышающего коэффициента**
главный	0,14
ведущий	0,10
I категория	0,08
II категория	0,05

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в данном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

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

3.5. Коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет).

Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в советах и организациях РОСТО (ДОСААФ) на основании «Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях РОСТО», утвержденного постановлением Бюро Правления Центрального совета РОСТО от 12 июля 1995 г. (протокол № 29 вопрос 3).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05 (5%);

при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 0,1 (10%);

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,2 (20%);

при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,3 (30%);

при стаже работы от 15 лет до 25 лет - 0,4 (40%);

при стаже работы свыше 25 лет - 0,5 (50%);

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В целях привлечения и закрепления в учреждениях высококвалифицированных специалистов по решению руководителя учреждения в стаж, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы, включаются также периоды работы на аналогичных должностях в других организациях.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на установление повышающего коэффициента, суммируются.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

3.7. Работникам учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в главе II

Примерного положения), выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Положения.

IV. Особенности оплаты труда медицинских и фармацевтических работников учреждения

4.1. Минимальные размеры окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 25 декабря 2008 г. № 532/1-рк. на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ медицинских и фармацевтических работников, утвержденными постановлением Бюро Правления (приложение № 5 постановления).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4.2. Настоящее Положение предусматривает установление медицинским и фармацевтическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

а) повышающий коэффициент к окладу;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу;

в) коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы (выслугу лет);

г) повышающий коэффициент к окладу за квалификацию;

д) коэффициент к окладу за интенсивность;

е) северная надбавка.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности (подпункт «а», «г», «д», «е» настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и по согласованию с соответствующим председателем регионального отделения ДОСААФ России.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (подпункты «б», «в», настоящего пункта) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3-4.6 Положения.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским и фармацевтическим работникам, учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ (таблица № 3 Положения).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
по квалификационным уровням

Таблица № 3

ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	**Размер повышающего коэффициента**
1 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,14
5 квалификационный уровень	0,16
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	0,12
2 квалификационный уровень	0,14
3 квалификационный уровень	0,16
4 квалификационный уровень	0,18
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
1 квалификационный уровень	0,20
2 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.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеры осуществляются применительно к п. 3.4. Положения.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет).

Персональный повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ – РОСТО (выслугу лет) устанавливается в размерах, определенных п. 3.4. Положения.

В целях привлечения и закрепления в учреждениях высококвалифицированных медицинских и фармацевтических работников по решению руководителя учреждения в стаж, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы, включаются также периоды работы на медицинских должностях в других организациях.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на установление повышающего коэффициента, суммируются.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификацию.

Порядок установления повышающего коэффициента к окладу за квалификацию и его размеры осуществляются применительно к п. 2.6. Положения.

Дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификацию работникам, которым присвоена ученая степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук или присвоено почетное звание «Народный врач», «Заслуженный врач». Диапазон увеличения от 0,05 до 0,15.

4.7. С учетом условий труда медицинским и фармацевтическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Положения.

4.8. Медицинским и фармацевтическим работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII Положения.

V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения установлены приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 25 декабря 2008 г. № 532/1-рк в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

5.2. Настоящее Положение предусматривает установление рабочим учреждения повышающих коэффициентов к окладу:

а) повышающий коэффициент к окладу;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу;

в) коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет);

г) повышающий коэффициент к окладу за квалификацию;

д) коэффициент к окладу за интенсивность;

е) северная надбавка.

ж) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочих учреждения на повышающий коэффициент к окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.5 Примерного положения.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, стажа работы в данном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях ДОСААФ - РОСТО (выслугу лет).

Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается всем работникам учреждения) в зависимости от непрерывного стажа работы в советах и организациях ДОСААФ-РОСТО на основании «Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за непрерывный стаж работы в советах и организациях РОСТО», утвержденного постановлением Бюро Правления Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 12 июля 1995 г. (протокол № 29 вопрос 3).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05 (5%);

при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 0,1 (10%);

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,2 (20%);

при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,3 (30%);

при стаже работы от 15 лет до 20 лет - 0,4 (40%);

при стаже работы свыше 25 лет - 0,5 (50%);

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Положения.

5.7. Рабочим учреждения, выплачиваются премии, предусмотренные главой VIII Примерного положения.

5.8. Пункты 5.1-5.7 Положения распространяются на профессии рабочих учреждения, не включенные в ЕТКС.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

6.1. 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 (приложение № 4 постановления).

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя учреждения.

Размеры окладов главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15% ниже оклада руководителя учреждения.

6.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Примерного положения.

6.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет собственных средств учреждения.

6.4. Решение о выплате премий, предусмотренных главой VII Положения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях РОСТО (ДОСААФ), утвержденным постановлением Бюро Правления (приложение № 2 постановления), 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) выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (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).

7.2. 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.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее.

7.3. 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 (или) объема дополнительной работы.

7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. 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.

7.6. 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 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.

Расчет части оклада (должностного оклада (ставки)) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада (ставки)) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7.7. 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 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 (должностного оклада (ставки)) 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)) сверх оклада (должностного оклада (ставки)) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. 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.

VIII. Порядок и условия установления коэффициентов и выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Бюро Правления (приложение № 3 постановления), 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).

Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения:

непосредственно в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, напрямую подчиненных руководителю учреждения;

по представлению заместителей руководителя учреждения или руководителя соответствующего структурного подразделения - в отношении остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций.

8.2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы.

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;

высокое качество выполняемой 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, не более на 1 года. 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).

Надбавка решением руководителя учреждения может быть отменена (снижена) ранее установленного срока (периода).

Руководителю учреждения надбавка устанавливается председателем регионального отделения ДОСААФ России.

8.3. Порядок и условия выплаты премий.

8.3.1. 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 году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, региональных и муниципальных мероприятий военно-патриотического, научно-методического,

социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

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).

8.3.2. Премии по итогам работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

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

инициатива, творчество и применение в работе 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;

участие в инновационной деятельности;

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 премии - до 25 процентов должностного оклада (ставки) работника учреждения в пределах фонда оплаты труда без издания дополнительных приказов руководителя учреждения.

Решением руководителя учреждения 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 процентов должностного оклада (ставки) 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 (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию (штатам) учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику в размере до двух месячных должностных окладов (ставок), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии, а уволенным с работы в течение года - на день увольнения.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия 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.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из должностных окладов (ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается годовая премия.

Годовая премия выплачивается в течение 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 регионального отделения ДОСААФ России.

Руководители имеют право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами, 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;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным 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.

8.3.3. Особенности установления стимулирующих выплат и премирования руководителю учреждения.

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 премий (ежеквартальной и по итогам года) производится на основании приказа председателя регионального отделения ДОСААФ России.

При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине до истечения соответствующего периода, за который осуществляется премирование (квартал, год), или назначении на должность в данном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются председателем ДОСААФ России, имеющим право назначения на должность и заключение трудового договора.

8.4. 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.

IX. Условия выплаты материальной помощи

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

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

Также работникам (и их семьям) образовательного 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 её размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

Решение о выплате материальной помощи (ежегодной и/или единовременной) и её размерах руководителю образовательного учреждения принимает председатель регионального отделения ДОСААФ России.

Выплата материальной помощи, предусмотренной настоящим Положением, может производиться только в пределах фонда оплаты труда учреждения.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно, применительно к ПКГ (приложение № 5 постановления).

Заместитель начальника ОТШ по УПЧ В. Аникин