

Рассмотрено
общим собранием
трудового коллектива
ОАНО РЛЦ «Диалог культур»
Протокол №1 от 28.08.2017г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о.директора ОАНО РЛЦ
«Диалог культур»
Бородина Ю.А.
«28» «август» 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о порядке оплаты и стимулирования работников** **ОАНО РЛЦ «Диалог культур»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке оплаты и стимулирования работников (далее – Положение) определяет основные принципы и порядок оплаты труда работников общеобразовательной автономной некоммерческой организации регионального лингвистического центра «Диалог культур» (далее – Центр), определяет порядок установления и виды стимулирования за качество обучения и воспитания, а также за создание условий сохранения здоровья обучающихся.

1.2. Настоящее Положение регулирует деятельность Центра по стимулированию материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

2. Порядок установления стимулирования труда.

2.1. Положение рассматривается и согласуется общим собранием трудового коллектива Центра, утверждается и вводится в действие приказом директора Центра.

2.2. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2.3. Оплата труда работников Центра производится за счет средств, поступающих в ОАНО РЛЦ «Диалог культур» за выполняемые услуги.

3. Особенности оплаты труда работников Центра.

3.1. Оплата и стимулирование труда устанавливаются приказом директора Центра на основании настоящего Положения.

3.2. Срок установления стимулирования труда работникам Центра зависит от вида и характера деятельности:

- на учебный год;
- на полугодие;
- на месяц;
- единовременное по итогам месяца, года, выполненной работы.

3.3. Оплата и стимулирование труда осуществляется по следующим направлениям:

- выплаты заработной платы за фактически выполненную работу, исчисленную исходя из должностных окладов и табеля;
- выплаты заработной платы внештатным работникам, привлекаемым к работе в ОАНО РЛЦ «Диалог культур» на основании договора подряда;
- доплаты за выполнение объема работ не входящих в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы;
- премии за качественное выполнение в установленные сроки заданий по реализации образовательных услуг;
- единовременное премирование и поощрение;
- выплаты социального характера.

3.4. Доплаты и надбавки снимаются на основании приказа директора в связи с

изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обстоятельств, а также при наложении дисциплинарного взыскания. О прекращении выплаты доплат и надбавок работникам Центра сообщается в установленном порядке.

3.5. Все виды стимулирующих выплат, установленных работнику, не выплачиваются в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- трудовых отпусков;
- другие периоды, когда за работниками в соответствии с действующим

законодательством сохраняется заработная плата.

3.6. Работникам Центра, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер оплаты устанавливается директором гимназии на основании данного Положения и ограничивается величиной оклада по совмещаемой должности.

3.7. Совмещение оформляется приказом директора Центра с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительной работы, размера доплаты и при необходимости срока совмещения. Отмена оформляется также приказом директора.

4. Премирование.

4.1. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику Центра сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

4.2. Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы за:

- обеспечение качественной подготовки обучающихся, являющейся результатом внедрения инновационных технологий обучения или передового педагогического опыта;
- высокие результаты в воспитательной работе: системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
- активное и результативное участие в методической работе Центра;
- своевременную и качественную подготовку учебно-материальной базы и образовательного процесса к новому учебному году;
- обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса;
- обеспечение строгого контроля за санитарным состоянием учебных и иных помещений, прилегающих территорий;

4.3. Основанием для выплаты премии работникам Центра, является приказ директора Центра.

4.5. Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки, лишаются премии в том периоде, в котором нарушения имели место.

5. Оказание материальной помощи

При наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Выплата производится на основании личного заявления, в случае крайней необходимости.