

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
"Луис+Учебный центр"
125040, Москва г, Ямского Поля 1-я ул, дом № 28
тел. (495) 280-77-50

ПРИКАЗ

17.06.2015 г.

№ ПУ2015/06/17-2

г.Москва

Об утверждении Положения об оплате труда

УТВЕРЖДАЮ:

Положение об оплате труда Автономной некоммерческой организации
дополнительного профессионального образования "Луис+Учебный центр"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие утвержденные настоящим приказом Положение об оплате труда Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования "Луис+Учебный центр" с 17.06.2015 года.
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор



Ф.А.Жидомиров

Директор
АНОДПО «Луис+Учебный центр»
Жидомиров Ф.А.
« 17 » июня 2015г.



Положение об оплате труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым и налоговым законодательством Российской Федерации, Уставом и внутренними локальными нормативными документами организации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников АНОДПО «Луис+Учебный центр», именуемого далее по тексту «Организация».

1.2. Данное Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников Организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Организации трудовую деятельность на основании заключенных с Организацией трудовых договоров как основное место работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству внутреннему и внешнему.

1.4. Важнейшим элементом системы материального стимулирования работников является организация заработной платы. Организация заработной платы основывается на следующих общих принципах:

- оплата труда осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности, и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний и навыков работника, значимости его профессии (специальности), занимаемой им должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач,
- за равный труд производится равная оплата,
- запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

1.4.1. Реализация указанных принципов достигается путем установления четких критериев и правил определения заработной платы для работников с учетом квалификации работников, сложности, качества и количества затраченного труда.

II. Основные понятия

2.1. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия:

2.1.1. *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 нормальной, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.1.2. *Оплата труда* - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

2.1.3. *Минимальная заработная плата* (минимальный размер оплаты труда (МРОТ)) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при

выполнении простых работ в нормальных условиях. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

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

2.1.5. *Фонд оплаты труда* - источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера.

2.1.6. *Формы оплаты труда* – выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.1.7. *Система оплаты труда* – способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.1.8. *Надбавки, премии, вознаграждения* – стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника.

III. Система оплаты труда работников. Составляющие заработной платы

3.1. В Организации применяется повременная система оплаты труда.

3.2. При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали. При этом сумма заработной платы за фактически отработанное время определяется исходя из установленного оклада.

3.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени.

IV. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Организации формируется по результатам хозяйственной деятельности, и состоит из основной, постоянной части труда – оклада.

4.2. Основная, постоянная часть оплаты труда включает в себя должностной оклад, в соответствии со штатным расписанием Организации, начисленный работнику за выполненную работу за календарный месяц пропорционально отработанному времени.

V. Заработная плата и порядок ее исчисления

5.1. Заработная плата работников включает в себя:

- должностной оклад,
- иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера, предусмотренные локальными нормативными актами организации.

5.2. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

5.3. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, гибким графиком работы, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада.

5.4. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени за отчетный период исходя из должностного оклада

5.5. В случае привлечения работника, с письменного согласия, к выполнению в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии) (совмещение профессий (должностей)) - устанавливается доплата в размере не менее 40% от оклада совмещаемой должности.

5.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труда работника оплачивается по более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ).

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника и его письменному заявлению сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 52 ТК РФ).

5.8. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере. По желанию работника и его письменному заявлению, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации.

5.9.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»)

5.9.2. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей

5.10.1. по вине Организации оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.10.2. по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.10.3. по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.11. Оплата времени простоя

5.11.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.11.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.11.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. На время прохождения срока испытания за работником сохраняется установленный трудовым договором должностной оклад и доплаты поощрительного характера.

5.13. В случае, если с работником заключен ученический договор, то работнику выплачивается стипендия, размер которой оговорен ученическим договором, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.14. В случае временного перевода работника на другую работу, ему устанавливается выплата, согласно занимаемой должности и оклада по данной должности, согласно штатному расписанию.

5.15. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

5.15.1. время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

5.15.2. время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

5.15.3. время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

5.15.4. период временной нетрудоспособности;

5.15.5. период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

5.15.6. период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

5.16. На период прохождения срока испытания за работником сохраняются все гарантии, льготы, поощрительные выплаты, которые предусмотрены настоящим Положением и ТК РФ.

VI. Выплата заработной платы, иных платежей.

6.1. Выплата заработной платы производится не позднее 10 числа месяца следующего за отработанным, на основании табелей учета рабочего времени.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в дни, предусмотренные локальными нормативными актами (10 и 25 числа).

6.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Размер аванса устанавливается в размере не более 40% от оклада.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

6.6. 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 должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.7. 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.

6.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

6.9. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях) непосредственно Работнику, либо путем перечисления на расчетный счет работника в банк.

6.10. При выплате заработной платы (окончательного расчета зарплаты за месяц) 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.

6.11. Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы, работник выясняет со своим непосредственным руководителем, а при его отсутствии – с сотрудником бухгалтерии, в полномочия которого включено кураторство вопросов заработной платы работников. При невозможности разрешить возникшие у работника вопросы с указанными лицами, работник вправе обратиться к руководителю организации.

VII. Доплаты к заработной плате

7.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностному окладу:

7.1.1. за сверхурочные работы: за первые два часа сверхурочной работы – 150% часовой ставки, за последующие часы сверхурочной работы – 200% часовой ставки

7.1.2. за работу в выходные и праздничные дни:

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере 100% дневной или часовой ставки сверх оклада;

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере 100% часовой или дневной ставки сверх оклада с предоставлением дня отдыха.

7.1.3. Начисление и выплата доплат производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

7.1.4. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

VIII. Материальное поощрение работников

8.1. Премирование осуществляется:

- по итогам работы за месяц;
- к отпуску;

- в связи с государственными праздниками или профессиональными праздниками, юбилейными датами;

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участи в подготовке и проведении семинаров, выставок и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

8.2. Основанием для премирования работников является приказ генерального директора Общества.

8.3. Выплата премий осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

XI. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно, до замены его Положением в новой редакции.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие, только в части улучшения положения работников.

9.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Организации.