

Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах работникам (далее - Положение) является локальным нормативным актом АНО «УЦ «Совет рынка», разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ, которое устанавливает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников организации, а также порядок производства социальных выплат работникам организации.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

а) **"Организация" либо "Работодатель"** – Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Учебный центр НП «Совет рынка» (АНО «УЦ «Совет рынка»);

б) **"представитель Работодателя"** - руководитель Организации согласно ее уставу либо иное уполномоченное им лицо;

в) **"Работник"** - физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Работодателем, возникших по основаниям, указанным в ст. 16 ТК РФ;

г) **"система оплаты труда"** - способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей;

д) **"заработная плата"** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

е) **"должностной оклад (оклад)"** - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовой функции (работы, требующей определенной квалификации, по должности, профессии, специальности или работы определенного вида) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ж) **"стимулирующие выплаты"** - выплаты, входящие в состав заработной платы, направленные на мотивацию Работника к повышению качества и/или производительности труда.

К ним относятся: доплаты, надбавки стимулирующего характера и премии;

з) **"компенсационные выплаты"** - выплаты, входящие в состав заработной платы, направленные на компенсацию работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К ним относятся доплаты, надбавки компенсационного характера;

и) **"социальные выплаты"** - социальные гарантии Работникам в виде материальной помощи от Работодателя в конкретных жизненных ситуациях, перечисленных в п. 5.1 Положения. Социальные выплаты не зависят от квалификации Работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы и не входят в состав заработной платы;

к) **"ПВТР"** - Правила внутреннего трудового распорядка Организации;

л) **"работа в ночное время"** - работа в промежутке с 22:00 одних суток до 06:00 следующих суток;

м) **"сверхурочная работа"** - работа, выполняемая Работниками по инициативе Работодателя за пределами установленной для них продолжительности ежедневной работы;

н) **"индексация заработной платы"** - повышение уровня реального содержания заработной платы Работников путем ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

о) **"непрерывный стаж работы в Организации"** - период работы в Организации, который не прерывался расторжением/прекращением трудового договора с Работником или не прерывался отпуском без сохранения заработной платы сроком более 30 календарных дней;

п) **"часть оклада Работника за час работы"** - часть оклада Работника за час работы, рассчитанная путем деления размера оклада Работника за месяц на среднемесячное число рабочих часов Работника в

календарном году. Среднемесячное число рабочих часов Работника определяется делением годовой нормы рабочих часов Работника за год на 12;

р) "**простой**" - время временной приостановки работы Работников по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

с) "**совмещение профессий (должностей)**" - выполнение Работником дополнительной работы по другой, по сравнению с профессией (должностью) Работника по основной работе, профессии (должности);

т) "**расширение зон обслуживания (объемов выполняемых работ)**" - выполнение Работником дополнительной работы по основной работе, профессии (должности) Работника.

1.3. Настоящее Положение действует наряду с уставом Организации, ПВТР, инструкциями, положениями и другими локальными нормативными актами, действующими в Организации и регулируемыми трудовые отношения с Работниками.

1.4. В случае если трудовыми договорами с отдельными Работниками установлено иное регулирование трудовых отношений по сравнению с Положением, применяются положения трудового договора.

1.5. По вопросам, не урегулированным Положением или трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

2. Порядок оплаты труда

2.1. В Организации устанавливается **окладно-премиальная** система оплаты труда.

2.2. За выполнение трудовых функций Работникам Организации выплачивается заработная плата в следующем составе:

— в составе, предусмотренном ПВТР;

— в составе должностного оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, перечисленных далее по тексту Положения.

2.3. Должностной оклад является постоянной частью заработной платы Работника (гарантированным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей).

Размер оклада Работника устанавливается в трудовом договоре с ним.

2.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, а также доплаты и надбавки стимулирующего характера являются переменной частью заработной платы Работников (выплатами Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и выплатами, мотивирующими Работников к повышению качества и/или производительности труда, соответственно).

2.5. Заработная плата выплачивается Работникам в валюте РФ:

в безналичной форме на банковский счет, открытый на имя Работника.

2.6. Оплата труда в натуральной (неденежной) форме и иных формах не предусмотрена.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже чем дважды в месяц в следующем порядке: расчет за первую половину месяца - не позднее 16 числа каждого месяца, расчет за оставшуюся (вторую) половину месяца - не позднее 1 числа каждого месяца.

2.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

2.9. В расчет заработной платы за первую половину месяца входят:

1) должностной оклад за фактически отработанные дни;

2) компенсационные выплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

К ним относятся:

1) сверхурочная работа;

2) работа в выходные и праздничные дни;

3) совмещение должностей, увеличение объема работы.

В расчет заработной платы за вторую половину месяца входят:

1) должностной оклад за фактически отработанные дни;

2) компенсационные выплаты.

К ним относятся:

- 1) сверхурочная работа;
- 2) работа в выходные и праздничные дни;
- 3) совмещение должностей, увеличение объема работы.

Стимулирующие выплаты, расчет которых зависит от оценки итогов работы за месяц выплачиваются не позднее 10 числа следующего месяца.

Дополнительные премии по решению Наблюдательного совета выплачиваются не позднее 10 рабочих дней со дня принятия такого решения.

2.10. Одновременно с полной выплатой заработной платы за отработанный период времени Работнику выдается под роспись расчетный листок

2.11. Оплата времени отпуска производится не позднее трех календарных дней до начала отпуска.

2.12. За период документально зафиксированного отстранения Работника от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, заработная плата Работнику не выплачивается, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.13. Период простоя в работе (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ, исходя из причин простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работодателя, то есть когда причины временной приостановки работы связаны исключительно с действиями/бездействием Работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по вине Работника, то есть когда причины временной приостановки работы связаны исключительно с действиями/бездействием Работника, не оплачивается.

В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.14. В случае работы Работника в режиме неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

2.15. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен всем Работникам производится ежегодно с 1 февраля на основании приказа руководителя Организации в размере индекса роста потребительских цен за предыдущий календарный год по данным Росстата от окладов Работников.

3. Компенсационные выплаты

3.1. В состав компенсационных выплат входят:

- доплаты компенсационного характера;
- надбавки компенсационного характера.

3.2. В состав доплат компенсационного характера входят:

- доплата за работу на условиях совмещения профессий (должностей) / расширения зон обслуживания и объемов выполняемых работ;

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3.3. В состав надбавок компенсационного характера входят:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- надбавка за работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях.

3.4. Доплата за работу на условиях совмещения профессий (должностей) / расширения зон обслуживания и объемов выполняемых работ устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

3.5. Доплата за сверхурочную работу производится в порядке, предусмотренном ТК РФ (ч. 1 ст. 152 ТК РФ): за первые два часа работы - в размере полуторной части оклада за день или час работы сверх оклада; за последующие часы - в размере двойной части оклада за день или час работы сверх оклада.

3.6. Доплата за работу в ночное время выплачивается в размере, установленном Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554, то есть в размере 20 % должностного оклада за час работы за каждый час работы в ночное время;

3.7. Доплата за работу в выходные и праздничные дни выплачивается в размере, установленном ТК РФ (ч. 1 ст. 153 ТК РФ): в размере не менее одинарной части оклада за фактически отработанное время (день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за фактически отработанное время (день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По письменному заявлению Работника, 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. Социальные выплаты

5.1. В состав социальных выплат входят выплаты в связи с:

вступлением работника в брак,

рождение в его семье ребенка,

лечение работника или его детей (например, покупка дорогих лекарств, получение платных медуслуг),

смерть члена семьи работника (например, матери, отца, супруги),

выход работника на пенсию.

5.2. Работник имеет право на социальную выплату по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

5.3. Для получения социальной выплаты Работник направляет Работодателю письменное заявление, где указывает основание для такой выплаты, и прилагает подтверждающие такое основание документы.

5.4. Социальные выплаты производятся не позднее 10 рабочих дней после обращения Работника с заявлением к Работодателю и представления подтверждающих документов.

5.5. Конкретный размер социальной выплаты определяется руководителем Организации.