



Автономная некоммерческая организация
Профессиональная образовательная организация
"Уральский институт подготовки кадров "21-й век"

Утверждаю:
Директор
М. В. Федорук
08 декабря 2020 года



ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение (далее – Положение) об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации Профессиональной образовательной организации «Уральский институт подготовки кадров «21-й век» (далее - Организации) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Организации.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед Организацией;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Организацией на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Организации с учетом специфики организации труда и его оплаты.

2.2. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Организацией с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Организации при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.3. Учет фактически отработанного времени работниками Организации ведется в электронном табеле учета использования рабочего времени.

2.4. Размер заработной платы работникам Организации определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника в выполнение личных планов, бизнес-планов подразделения и Организации в целом.

Начисление оклада производится пропорционально фактически отработанному времени, согласно табелю учета рабочего времени.

2.5. Повышение должностных окладов работников производится в зависимости от

результатов и личного трудового участия каждого работника.

2.6. Все изменения штатного расписания, касающиеся как изменения должностных окладов, так и изменения наименования должностей и состава структурных подразделений Организации, утверждаются директором.

2.7. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты заработной платы за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число включительно) и заработной платы за вторую половину месяца.

Сумма заработной платы за первую половину месяца рассчитывается исходя из оклада и фактически отработанного времени в указанный период.

Сумма заработной платы за вторую половину месяца рассчитывается исходя из оклада и фактически отработанного времени с 16-го и по последнее календарное число месяца, а также включает суммы выплат, начисленные за отчетный месяц и входящие в фонд оплаты труда согласно пункту 2.11 Положения (кроме должностного оклада (тарифной ставки)).

Порядок выплаты заработной платы:

1) заработная плата за первую половину месяца выплачивается **29-го числа** текущего месяца;

2) заработная плата за вторую половину месяца выплачивается **14-го числа** месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы.

Заработная плата перечисляется на банковские счета работников, информация о которых предоставляется работниками при трудоустройстве в Организацию. При совпадении дня выплаты с нерабочим днём (выходным, нерабочим праздничным) выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий этому дню.

2.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Организации и/или соглашением сторон.

2.9. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет средств Фонда оплаты труда и/или за счет собственных средств Организации.

2.10. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты и другие расходы, связанные с содержанием работников Организации при исполнении ими трудовой функции.

2.11. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

- должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированное вознаграждение;
- премия по результатам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премия по итогам работы за год (премиальное вознаграждение по итогам работы за год);

- дополнительные премии в соответствии с Положением о премировании работников АНО ПОО «УИПК «21-й век»;

- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), выходные и нерабочие праздничные дни);

- прочие гарантии и компенсации (при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) Организации по

договорам обязательного страхования, а также суммы платежей (взносов) Организации по договорам добровольного страхования, имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, на ведение соответствующих видов деятельности в Российской Федерации.

Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением и действующим законодательством РФ.

Организация на основании решений директора вправе устанавливать иные виды премий, доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством РФ.

Выплаты, не регламентированные настоящим Положением или трудовым договором с Работником, осуществляются на основании приказа директора или уполномоченного им лица.

3. ПРЕМИРОВАНИЕ

Работники Организации получают премиальное вознаграждение в соответствии с Положением о премировании.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ, ДОПЛАТ, НАДБАВОК И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. За исключением ходатайства перед директором Организации или уполномоченным им лицом работник не вправе требовать, настаивать либо понуждать работодателя воспользоваться своим правом предоставить ему социальные льготы и гарантии, компенсации, доплаты и надбавки, не предусмотренные действующим законодательством.

Для всех работников устанавливается единый порядок предоставления социальных льгот и гарантий, компенсаций, доплат и надбавок. Действие настоящего пункта не распространяется на виды, размеры льгот и компенсаций, которые могут быть дифференцированы работодателем, в отношении различных должностей работников.

4.2. Решение о предоставлении работникам Организации социальных льгот, предусмотренных настоящим Положением, принимается директором Организации или уполномоченным им лицом по представлению руководителя подразделения, согласованному с главным бухгалтером.

4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников Организации увольняемому работнику обеспечиваются все причитающиеся гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением сторон.

4.4. По решению руководства Организации, в исключительных случаях, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.5. Гарантии и компенсации, не регламентированные настоящим Положением, предоставляются и/или выплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.6. Единовременная материальная помощь может выплачиваться работникам Организации в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети);
- в случае тяжелой или длительной болезни на приобретение дорогостоящих медикаментов;
- в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работника;

Размер единовременной материальной помощи определяется директором, исходя из наличия свободных денежных средств на основании приказа по личному заявлению работника.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников Организации, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Организации или уполномоченным им лицом.

5.3. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты Организации по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.

5.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.