

**Автономная некоммерческая организация дополнительного образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ»
(АНО ДО «Международный центр обучения»)**

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ А.А. Осипов
«31» августа 2021 г.

Согласовано
Общим собранием работников
Протокол №01
от «30» августа 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) АНО ДО «Международный центр обучения» (далее - Центр) регламентирует порядок систематизации видов и форм оплаты труда, применяемых в Центре и разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Уставом АНО ДО «Международный центр обучения».

1.2. Центр в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами), а также размеры должностных окладов (часовых ставок) всех категорий работников.

1.3. Минимальным уровнем оплаты труда работников Центра является законодательно установленный МРОТ.

1.4. Финансирование оплаты труда в Центре осуществляется за счёт следующих источников финансирования: доходы от оказания платных образовательных и иных услуг.

1.5. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Центре трудовую деятельность на основе заключенных с Центром трудовых

договоров (далее по тексту – «Работники») и осуществляющих трудовую деятельность в Центре как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Центре по совместительству внешнему или внутреннему.

1.6. В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

2. Термины и определения

2.1. В настоящем Положении использованы следующие термины и определения:

Средняя заработная плата - расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учётом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Оплата труда - это денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Центра.

Должностной оклад - это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер должностного оклада определяется в соответствии со штатным расписанием.

Премии - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Штатные работники - работники, работающие в Центре на постоянной или временной основе по Трудовому договору.

Внутренние совместители - работники Центра, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами Центра при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Внешние совместители - работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности Центра в соответствии с его уставными задачами.

3. Система оплаты труда работников

3.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда.

3.2. Для работников, за исключением преподавателей, устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Для преподавателей установлена почасовая система оплаты труда. На преподавателей распространяются все нормы настоящего Положения о доплатах, надбавках и премировании, за исключением ежемесячных премий.

3.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день, либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

3.4. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам Центра дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде стимулирующих выплат - единовременных, ежемесячных и разовых премий.

3.5. Почасовая система оплаты труда предполагает зависимость между положенным работнику вознаграждением и временем, которое фактически было им отработано, исчисленным в часах.

4. Заработная плата работников и порядок ее начисления

4.1. Заработная плата работников Центра включает в себя следующие виды выплат:

4.1.1. Должностной оклад;
4.1.2. Часовая ставка (оклад) – (для преподавателей);
4.1.3. Ежемесячная премия;
4.1.4. Надбавки к должностному окладу (при наличии оснований)
4.1.5. Доплата к должностному окладу (при наличии оснований);
4.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

4.2.1. Должностные оклады по должностям работников Центра устанавливаются в твердой сумме штатным расписанием, утверждаемым директором Центра.

4.2.2. Размер должностного оклада не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством РФ.

4.3. Часовая ставка (оклад) – фиксированный размер стоимости одного академического (45 минут) часа (часовая тарифная ставка). Заработная плата определяется путем умножения стоимости одного академического часа на количество отработанных и учтенных академических часов в месяце.

4.3.1. Если в течение месяца преподаватель отработал норму согласно производственному календарю, он не может получить меньше, чем гарантирует МРОТ, установленного законодательством РФ.

4.3.2. Часовая ставка (оклад) выплачивается преподавателю за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных индивидуальным учебным планом, трудовым договором и должностной инструкцией.

4.3.3. Кроме часовой ставки (оклада) преподавательскому составу могут выплачиваться поощрительные выплаты, предусмотренные пунктом 7 настоящего Положения о материальном поощрении работников, за исключением ежемесячной премии.

4.3.4. Преподавателям могут быть установлены доплаты и надбавки предусмотренные настоящим Положением или законодательством РФ. Выплаты осуществляются на основании приказа директора Центра.

4.4. Ежемесячная премия устанавливается работникам в индивидуальном порядке приказом (распоряжением) директора Центра в целях стимулирования и улучшения качества выполнения трудовых обязанностей, формирование у работников ответственного отношения к результатам своей деятельности.

4.5. Надбавки к должностному окладу могут устанавливаться работнику в индивидуальном порядке при приёме на работу или в рамках имеющихся трудовых отношений, приказом (распоряжением) директора Центра,

изданным на основании представления руководителя подразделения, в которое поступает или работает работник, либо по собственной инициативе.

4.5.1. В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом (распоряжением) директора Центра в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

4.5.2. Введение и увеличение размеров надбавок к должностному окладу производится в следующие сроки:

- при заключении договора о материальной ответственности – с даты заключения такого договора;

- в иных случаях – в соответствии с датой соответствующего приказа директора Центра.

4.5.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

4.6. Доплата к должностному окладу - выплата стимулирующего характера, установленная работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности, должностной инструкцией либо выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных случаях, предусмотренных настоящим положением или законодательством РФ.

4.6.1. Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) директора Центра.

4.6.2. Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

4.6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга.

Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

4.6.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.

4.6.5. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия руководством Центра решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за месяц до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

4.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4.8. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением и материальном стимулировании работников Центра.

4.9. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально объему выполненных работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а так же надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

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

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

4.11. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5. Виды и размер надбавок к должностному окладу (часовой ставке)

5.1. Работникам Центра могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностному окладу (часовой ставке):

- за высокую профессиональную квалификацию;
- за интенсивность, напряженность труда;
- за заключенный договор о полной индивидуальной материальной ответственности - работникам, с которыми заключение такого договора предусмотрено законодательством.

5.2. Размер надбавки каждому работнику устанавливается индивидуально.

5.3. Размер надбавок устанавливается в твердой сумме.

6. Виды и размер доплат к должностному окладу (часовой ставке)

6.1. Доплаты к должностному окладу работников Центра устанавливаются за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором.

6.2. Доплаты могут устанавливаться:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема;
- за работу в выходные и праздничные дни.

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

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

7. Материальное поощрение работников (премирование)

7.1. В соответствии с Положением и трудовыми договорами, работникам, занимающим в Центре штатные должности, устанавливаются ежемесячные, единовременные (разовые) премии.

7.2. Для единовременного премирования могут послужить следующие основания:

- за выполнение плана работы;
- за существенные достижения в работе;
- за своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение особо ответственной работы;
- за проявленную инициативу;
- за качественно выполненную работу;
- за проведение определенных мероприятий;
- за повышение квалификации;
- за набор учебных групп;
- за сохранение контингента (учебных групп);
- за работу в группах высокого уровня иностранных языков;
- иные основания.

7.3. Единовременные (разовые) премии устанавливаются приказом (распоряжением) директора Центра, в твердом размере или рассчитываются в процентном отношении от набранного контингента обучающихся.

7.4. Ежемесячные премии работникам устанавливаются при приеме на работу и выплачиваются ежемесячно в фиксированной сумме в твердом размере.

7.5. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничиваются.

7.6. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

Возможность и обоснованность оказания материальной помощи рассматривается руководством Центра в индивидуальном порядке, на основании личного заявления работника и предоставленных документов, подтверждающих достоверность соответствующих обстоятельств.

8. Выплата заработной платы и иных выплат

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением об оплате труда работников.

8.2. Заработная плата перечисляется работникам на открытый Центром банковский счет работнику в рамках договорных отношений с Банком (зарплатный проект) или указанный работником счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором.

8.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в даты установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

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

8.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговорённый в приказе об увольнении работника.

8.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.7. Выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

9. Заключительные положения

9.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, предусмотренном законодательством РФ, а также Уставом и действующими в Центре локальными нормативными актами.

9.2. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его утверждения директором Центра и сроком действия не ограниченно.