



**Частное образовательное учреждение
Дополнительного профессионального образования
«БАТЫР-НЧ»**

423806, Республика Татарстан, г. Набережные Челны, ул. Низаметдинова, 26
телефон/факс (8552) 46-48-94, E-mail: batir-nch@mail.ru

**ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАТЫР-НЧ»**

**г. Набережные Челны
2024 г.**

Мотивированное мнение Совета обучающихся
ЧОУ ДПО «БАТЫР-НЧ»
Протокол №50 от 09.01 2024 г. учтено.

Мотивированное мнение Педагогического совета
ЧОУ ДПО «БАТЫР-НЧ»
Протокол №50 от 09.01 2024 г. учтено.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ЧОУ ДПО «БАТЫР-НЧ»



**ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАТЫР-НЧ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, включающее законодательство об Охране Труда, и иными нормативно-правовыми актами, содержащие нормы Трудового права.
- 1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем ЧОУ ДПО «БАТЫР-НЧ» (далее ЧОУ), выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 1.3. В ЧОУ устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд:
 - должностной оклад;
 - тарифная ставка-фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности, (квалификации) за единицу времени (почасовая оплата труда);
 - надбавки за срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части;
 - доплаты, если работники заняты на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда, за работу в выходные дни, при сокращенной продолжительности рабочего дня;
 - компенсации, если работники заняты на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
 - премии (основным условием премирования является выполнение плана в полном объеме и надлежащим образом производственных и личных показателей в трудовой деятельности работника, финансовому результату деятельности ЧОУ в целом);

- иные выплаты работникам, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Указанные выше выплаты выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением.

Работодатель вправе устанавливать новые виды указанных выше выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.1. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

1.2. При выплате заработной платы работодатель обязан 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы, либо в ином месте по распоряжению администрации предприятия, или на основании письменного заявления работника заработная плата перечисляется на указанный лицевой счет в банке.

Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: Аванс – с 10 по 15 число каждого месяца. Зарплата – с 25 по 30 число каждого месяца.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

1.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1.5. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.6. 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.

1.7. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника, оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1. Размер месячного должностного оклада работника организации определяется Штатным расписанием организации и трудовым договором с ним, и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Размер месячного должностного оклада работника зависит от должностных и профессиональных обязанностей, квалификации работника. В месячный должностной оклад не включаются доплаты, надбавки и премии, компенсационные и социальные выплаты.

2.3. Размер месячного должностного оклада работника может повышаться по инициативе работодателя при постоянном, добросовестном выполнении работником своих трудовых обязанностей, соблюдении им трудовой дисциплины, в иных случаях. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание организации.

2.4. Тарифная ставка – почасовая оплата труда. Устанавливается Приказом руководителя ЧОУ, и зависит от сложности выполняемых работ. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем организации, и количеству отработанного времени.

3. НАДБАВКИ

3.1. В организации устанавливаются надбавки за срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части.

3.2. Надбавка за срочность выполняемой работы выплачивается работникам, которые в соответствующем месяце выполняли задание (работу) повышенной срочности по сравнению с их обычной работой. Указанная надбавка выплачивается соответствующим работникам за месяц, в котором они выполняли задание (работу) повышенной срочности. Данная надбавка выплачивается работнику при благоприятном финансово-экономическом состоянии организации на основании Приказа Директора о выплатах работникам за отчетный месяц, в котором указывается размер надбавки.

3.3. Надбавка за сложность порученного задания выплачивается работникам, которые в соответствующем месяце выполняли задание (работу) повышенной сложности по сравнению с их обычной работой. Указанная надбавка выплачивается соответствующим работникам за месяц, в котором они выполняли задание (работу) повышенной сложности. Данная надбавка выплачивается работнику при благоприятном финансово-экономическом состоянии организации на основании Приказа Директора о выплатах работникам за отчетный месяц, в котором указывается размер надбавки.

3.4. Надбавка в связи с разделением рабочего дня (смены) на части выплачивается работникам, которые в соответствующем месяце выполняли задание (работу) с разделением рабочего дня (смены) на части. Данная надбавка выплачивается работнику при благоприятном финансово-экономическом состоянии организации на основании Приказа Директора о выплатах работникам за отчетный месяц, в котором указывается размер надбавки.

4. ДОПЛАТЫ

4.1. В организации устанавливаются следующие виды доплат:

- оплата труда в повышенном размере (доплата к тарифу (окладу), если работники заняты на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные дни.

4.2. Базой для определения размера оплаты труда в повышенном размере является оклад (тариф) работника.

4.3. Работа в выходной дни оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада,

если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Работодатель вправе производить доплаты работникам, работающим при сокращенной продолжительности рабочего дня (несовершеннолетним, инвалидам и т.п.), до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы в случае, если указанные работники добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, соблюдают трудовую дисциплину.

5. КОМПЕНСАЦИИ

5.1. ЧОУ выплачивает работникам компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, в том числе компенсации работнику, если он занят на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом состоянии производства и организации труда (ст.ст. 210, 219 Трудового Кодекса Российской Федерации ст. 4, 8 ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

5.2. Конкретный размер компенсации, выплачиваемый работнику, устанавливается на основании Приказа Директора о выплатах, и зависит от фактически отработанного работником времени и финансово-экономического состояния предприятия.

6. ПРЕМИИ

6.1. В ЧОУ выплачивается единовременные (разовые) премии по итогам работы, за оперативность и качество выполняемой работы, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины, за эффективность работы.

6.2. Премии работникам ЧОУ устанавливается в размере от 5% до 50 % от величины должностного оклада в зависимости от экономических показателей работы организации, в отчетном периоде и финансово-экономического положения предприятия в целом.

6.3. Конкретный размер премии, выплачиваемый работнику, указывается в Приказе Директора о выплатах работникам за отчетный месяц.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель также обязуется выплачивать работникам иные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

8. МЕХАНИЗМ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Основанием для начисления заработной платы являются:

- табель учета отработанного времени;
- утвержденные должностные оклады (согласно штатному расписанию);
- тарифы;
- Приказ Директора о выплатах работникам единовременных (разовых) премий.

8.2. Начисление заработной платы преподавательскому составу – в соответствии с табелем учета отработанного времени.

• Начисление заработной платы аппарату управления (директор, заместители директора, кадровые и бухгалтерские работники). Определяется должностью работника согласно штатному расписанию.

8.3. При расчете заработка работников, отработавших неполный месяц, используются:

- месячная норма дней и часов текущего месяца, для работающих по 5-ти дневной рабочей неделе и работающих по 6-ти дневной рабочей неделе;
- работникам, уволившимся в течение месяца доплаты и компенсации за нахождение на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом состоянии производства и организации труда могут быть выплачены по итогу фактически отработанного времени в месяц увольнения.
- работникам, вновь поступившим на работу, доплаты и компенсации за работу на тяжелых работах, и работах с вредными и/или опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом уровне производства и организации труда,

могут быть выплачены по фактически отработанному времени в месяце поступления на работу.

- полное или частичное лишение премии производится за тот период, в котором было совершено нарушение в работе на основании Приказа Директора.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.