



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ЧОУ ДПО «НТЦ НК»

Ю.А. Розенберг

2019 г.

*апрель*

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР НК»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Под оплатой труда понимается 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.
- 1.3. В Организации установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.
- 1.4. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием Организации.
- 1.5. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и гранты, иные компенсационные и социальные выплаты.
- 1.6. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание Организации.
- 1.7. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.
- 1.8. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей – исходя из 16-часовой рабочей недели и 3,2-часового рабочего дня.  
Заработная плата в Организации состоит из:
  - тарифной ставки (оклада);
  - доплат.
- 1.9. Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях.
- 1.10. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 1.11. 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).
- 1.12. Заработная плата выплачивается Работникам перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 1.13. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.
- 1.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 1.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 1.16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).
- 1.17. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), 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 (ст. 138 ТК РФ).

- 1.18. 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 (ст. 140 ТК РФ).
- 1.19. 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.
- 1.20. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 1.21. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
- 1.22. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## 2. ДОПЛАТЫ

- 2.1. В Организации устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:
  - при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
    - за сверхурочную работу, за работу в выходные дни.
- 2.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 10% до 30% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
- 2.3. Размер доплаты устанавливается Директором Организации и зависит от объема выполняемой работы.
- 2.4. Сверхурочная работа оплачивается в Организации за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
- 2.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 2.6. Если сотрудник имеет право на доплаты по всем основаниям, то размер вознаграждения суммируется, но не более чем 50 % месячного должностного оклада.
- 2.7. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается
- 2.8. По желанию Работника вместо указанных в пунктах 2.4., 2.5. настоящего Положения доплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

## 3. ПРЕМИИ

- 3.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, устанавливаются единовременные (разовые) премии.
- 3.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:
  - в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год;
  - в иных случаях, предусмотренных данным Положением.
- 3.6. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.
- 3.7. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

## 4. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

- 4.1. Администрация Организации также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.



#### **5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

- 5.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

#### **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
- 6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.
- 6.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.