УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧОУ ДПО
«Учебный центр Старт»
_____НАСОНОВА М.В.
«24» 08 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ЧОУ ДПО «Учебный центр «Старт»» (далее – Организация или Работодатель) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами трудового законодательства РФ.

1.2. Условия оплаты труда каждого работника установлены в трудовом договоре, заключенным с ним. При этом условия оплаты труда, зафиксированные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

1.3. В Организации устанавливаются следующие трудовые выплаты работникам:

- должностной оклад;

- сдельная оплата труда;

- премии по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей.

Премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением.

Работодатель вправе устанавливать другие виды надбавок, доплат, премий путем внесения изменений в настоящее Положение.

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

1.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме 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 с учетом мнения представительного органа работников.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за один день, до его начала.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- с 25 числа каждого месяца - за фактически отработанную первую половину месяца в размере 30% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;
- с 10 число месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

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

1.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении 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 и трудовым договором с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Размер месячного должностного оклада работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3. ПРЕМИИ

3.1. В организации выплачиваются премии по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу.

3.2. Премия по итогам работы может выплачиваться ежемесячно, ежеквартально или раз в год по усмотрению работодателя в случае достижения организацией хороших результатов в своей деятельности, получении прибыли. Указанная премия выплачивается работникам согласно письменного распоряжения (приказа) руководителя организации.

3.3. Для премирования работников руководитель организации выпускает соответствующий приказ с перечнем работников, поощряемых выплатой премии, с указанием размера премии каждому работнику.

3.4. Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы и включается в средний заработок в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.5. Решением руководителя премия может не выплачиваться или выплачиваться в неполном размере работнику(ам) по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и/или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, в связи с чем к работнику в расчетный период были применены меры дисциплинарного взыскания в порядке главы 30 Трудового кодекса РФ.

В случае, если в результате ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей работодатель понес убытки в виде выплаты штрафов, пени, неустойки и др., что подтверждается соответствующими документами, по решению директора такой работник может быть лишен выплаты премии на определенный период.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя, принимаемым в порядке ст. ст. 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса РФ.

4.2. В настоящее Положение решением руководителя работодателя могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента утверждения. В случае отсутствия изменений, положение по оплате труда считается принятым на следующий календарный год.