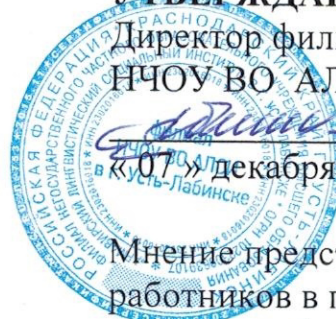


СОГЛАСОВАНО
Ректор НЧОУ ВО АЛСИ
Саи
Ф.Н. Сакиева
« 07 » декабря 2020 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала
НЧОУ ВО АЛСИ в г. Усть-Лабинск
А.М. Абаренкова
А.М. Абаренкова
« 07 » декабря 2020 г



Мнение представителя
работников в письменной форме
(« 07 » декабря 2020 г. № 1)
рассмотрено *А.А.* Т.А. Бережная

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников филиала Негосударственного частного образовательного учреждения высшего образования в г. Усть-Лабинск «Армавирский лингвистический социальный институт»

1. Общие положения

1.1. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.2. В филиале Негосударственного частного образовательного учреждения высшего образования «Армавирский лингвистический социальный институт» (далее – филиал НЧОУ ВО АЛСИ, филиал института) устанавливается плата за труд в виде:

- оклада - фиксированного размера оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за единицу времени;

- доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- надбавок и доплат стимулирующего характера;

- премиальных выплат.

1.3. Настоящее Положение предусматривает общие и специальные правовые нормы и вводится в целях улучшения организации труда, рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Оплата труда производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем выплаты заработной платы посредством выплаты из кассы филиала НЧОУ ВО АЛСИ в г. Усть-Лабинск или посредством перечисления на счет работника в банке.

1.5. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

1.6. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы, по тарифной ставке либо окладу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работникам организации, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Источником средств, направляемых на оплату труда, является единый фонд оплаты труда.

2. Принципы определения размера оплаты труда

2.1. Оплата труда работников производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании, утверждаемом работодателем.

2.2. Оклад каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.3. Размер заработной платы работника зависит от суммы установленного ему оклада и доплат.

2.4. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Работодатель обязуется устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

3. Порядок премирования работников

3.1. Премии выплачиваются по результатам работы за год.

3.2 Премии выплачиваются на основании приказа директора филиала института вместе с заработной платой за истекший период.

Работникам филиала, результаты труда которых поддаются оценке по объективным показателям (количественным, качественным, объемным), размеры премиальных выплат устанавливаются в соответствии с такими показателями.

3.3. Премия по итогам года устанавливается в размере до 100% от величины заработной платы согласно трудовому договору.

3.4. Основанием для начисления премии являются данные кадровой, бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.5. При начислении премий работникам помимо тарифных ставок и окладов учитываются дополнительные выплаты за:

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- совмещение профессий (должностей).

При начислении премий работникам учитываются надбавки за:

- высокое профессиональное мастерство;
- высокие достижения в труде;
- выполнение особо важной работы.

3.6. Премии начисляются работникам, состоящим в штате филиала.

3.7. Сотрудникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива филиала института.

3.8. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;
- работникам, появившимся на работе в нетрезвом состоянии;
- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;
- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

3.9. Представление к премированию. Бухгалтерия представляет директору филиала института справку о расходах за соответствующий период времени, о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников. Директор филиала института после получения от бухгалтерии справки, указанной выше, утверждает общий размер премии к выплате за выполнение показателей премирования.

3.10. Директор филиала института самостоятельно формирует предложения о премировании работников в филиале института, зам. директора, бухгалтера, и специалиста отдела кадров.

4. Установление стимулирующих выплат к должностным окладам работников

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах средств, выделяемых на оплату труда сотрудников института.

4.2. Установленные работнику филиала института стимулирующие выплаты исчисляются в суммовом выражении.

4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц.

4.4. Общий объем всех выплат стимулирующего характера для каждого работника филиала института максимальным размером не ограничивается.

4.5. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками филиала института, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

4.6. Выплаты из фонда стимулирующих выплат носят регулярный характер.

4.7. Стимулирующие выплаты включают в себя следующие виды:

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы – в зависимости от объема поставленных задач и функциональных обязанностей от 7% до 100% от должностного оклада;

- за сложность выполняемой работы – в зависимости от вида поручаемой работы от 20% до 60% от должностного оклада;

- за осуществляемую рекламную деятельность – 50% от должностного оклада;

- за предаккредитационную работу – от 60 до 75% от должностного оклада;

- обязательные компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

4.8. Размер и порядок установления обязательных выплат компенсационного характера определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, локальными нормативными актами института, трудовыми договорами работников.

4.9. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующей выплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- снижение качества работы, за которую определены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении стимулирующих выплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по институту).

5. Учет труда

5.1. Учет объема работ производится отделом кадров и бухгалтерией филиала НЧОУ ВО АЛСИ в г. Усть-Лабинск.

5.2. Учет объема выполненных работ по договору подряда или иным гражданско-правовым договорам, заключенным с отдельными гражданами или юридическими лицами, осуществляется в порядке, определяемом в договоре.

6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

6.1. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы.

6.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить 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.

6.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или по его письменному заявлению перечисляется на его счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

6.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом.

6.5. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, 20-го числа за первую половину текущего месяца и 5-го числа за отработанный месяц в месте выполнения ими работы или по

заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. За первую половину месяца работникам выплачивается аванс. При расчете аванса учитываются выплаты за труд, которые рассчитываются в зависимости от количества фактически отработанного в первой половине месяца времени.

При расчете аванса не учитываются выплаты, начисляемые по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год или непропорционально фактически отработанному времени.

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

6.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Работодатель обязуется производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

7. Сверхурочная работа и работа в выходные или нерабочие праздничные дни

7.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем 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).

7.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

7.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

8. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

8.1. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение об оплате труда работников филиала НЧОУ ВО АЛСИ в г. Уть-Лабинск вступает в силу с 07.12.2020 г.