

Общество с ограниченной
ответственностью «Татищевский
учебный центр»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО
«Татищевский учебный
центр»



Врачев Е.О. /

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом и другими локальными нормативными актами организации.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда распространяется на всех работников организации, которые состоят с ней в трудовых отношениях.

2. СИСТЕМА И ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Организация самостоятельно распоряжается имеющимися финансовыми средствами.

2.2. Заработная плата, выплачиваемая работникам, складывается из вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Иные выплаты работнику в составе заработной платы не включаются и выплачиваются в размерах, порядке и сроки, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, локальными нормативными актами, которыми эти выплаты установлены.

2.3. Вознаграждение за труд представляется собой выплату за отработанное время (повременная система оплаты труда) на основе месячного должностного оклада. Размер должностного оклада устанавливается организацией на основании штатного расписания и указывается в трудовом договоре.

2.4. За время, в которое работник не выполнял трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, или иную порученную ему работодателем работу, месячный оклад, дневная и часовая ставки не выплачиваются.

2.5. В случаях, когда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, локальными нормативными актами необходимо определить часовую тарифную ставку работников, труд которых оплачивается исходя из месячного оклада:

– месячный оклад (в рублях) делится на нормальную продолжительность рабочего времени в соответствующем месяце (в часах), исчисленную в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Число, полученное в результате, округляется по правилам арифметики до двух знаков после запятой.

2.6. Компенсационные выплаты включают в себя надбавки и доплаты за труд в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни и иные выплаты компенсационного характера.

2.7. Стимулирующими выплатами являются премии, персональные доплаты и надбавки, иные стимулирующие выплаты.

3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 14-го и 28-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается накануне этого дня, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

При этом не позднее 28 (двадцать восьмого) числа каждого месяца выплачивается 20% месячного вознаграждения за труд за расчетный месяц, а оставшаяся часть заработной платы за расчетный месяц (включая компенсационные и стимулирующие выплаты) выплачивается не позднее 14 (четырнадцатого) числа месяца следующего за расчетным.

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

3.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях.

3.4. Заработная плата выплачивается из кассы организации.

3.5. Работникам начисляются компенсационные выплаты при выполнении работы в условиях, которые отклоняются от нормальных.

3.5.1. За совмещение профессий (должностей), увеличении объема выполняемой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, – по согласованию сторон.

3.5.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а дополнительный день отдыха оплате не подлежит.

3.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

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

4. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией 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 или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 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 (части третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

4.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом иными федеральными законами.

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. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами настоящего Положения, ООО «Татищевский учебный центр» и работники руководствуются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.