

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ОХРАНА ТРУДА»**

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием трудового
коллектива

ООО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
«ОХРАНА ТРУДА»

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «09» января 2023г.
№09-ОД

Директор ООО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
«ОХРАНА ТРУДА»

Протокол от 09.01.2023г.
№_01_

_____ А.С. Скрипка

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

г.Донецк
2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ООО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ОХРАНА ТРУДА» (далее – Центр). Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Центра, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат на выполнение работ, услуг, совершенствовании образовательной деятельности (дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение) и обучения руководителей и работников предприятий по охране труда, творческом и ответственном отношении к трудовой деятельности.

1.2. В Положении применены следующие термины и определения:

Оплата труда — это денежные средства, выплачиваемые работодателем своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты)

Система оплаты труда — способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей

Повременно-премиальная система оплаты труда — система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого в табелях. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные настоящим Положением)

Должностной оклад — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определенной сложности за месяц

МРОТ — минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

Часовая тарифная ставка — определение часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (продолжительности рабочего дня).

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Центра (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, начисляемые Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда Работников Центра как организации, осуществляющей образовательную деятельность и обучение руководителей и работников других предприятий по охране труда, устанавливаются с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- б) единого тарифно—квалификационного справочника работ и профессий рабочих; тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат (доплат и надбавок) компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- д) рекомендуемого перечня видов выплат (доплат и надбавок) стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- е) рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально — трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работников организаций.

2.2. В Центре устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.3.1. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением и Положением о премировании.

2.3.2. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по рабочим учебным планам и программам всех видов образовательной деятельности и обучения по охране труда.

2.3.3. Ежемесячная оплата труда Работников Центра состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.3.4. Размер оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда МРОТ.

3.Оклады работников

3.1. Установления оклада Работников

3.1.1. *Под окладом (должностным окладом)* в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

3.1.2. *Должностной оклад* устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени,

3.1.3. *Должностной оклад (ставка заработной платы)* педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Минобрнауки России от

22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Ставка преподавателя составляет 72 часа педагогической нагрузки в месяц.

3.1.4. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

3.1.6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Центра и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

3.2. Установление доплат Работникам.

3.2.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются доплаты и выплаты характера в соответствии с локальными нормативными актами Центра:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- иные доплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.2.2. В настоящем Положении *под сверхурочной* понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов часовой ставки.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

3.2.3. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

- в размере 100 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере 200 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

3.2.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере 50% оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

3.2.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями Труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации,

Конкретные размеры повышения оплаты труда (размер доплаты к должностному окладу) работника устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и фиксируются в локальном нормативном акте. Локальный нормативный акт принимается в общем порядке, с соблюдением процедуры, установленной статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры и условия повышения оплаты труда могут быть установлены в коллективном договоре или трудовом договоре.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяются.

3.2.7. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих часов в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели.

3.2.8. Суммарный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

3.2.9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

3.2.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, *в.т.ч. педагогическим работникам*, выплачиваются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

3.2.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Центра в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с участием представительного органа работников (уполномоченного представителя трудового коллектива), в Коллективном договоре, в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

3.3. Установление надбавок Работникам

3.3.1. Работникам Центра устанавливаются следующие виды надбавок к заработной плате:

- за длительный стаж работы в Центре;
- за интенсивность, напряженность труда;
- за квалификацию.

3.3.2. За длительный стаж работы Работнику может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

В настоящем Положении длительным стажем работы считается фактическая работа в Центре продолжительностью более 5 лет.

3.3.3. За интенсивность, напряженность труда Работнику устанавливается надбавка в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя Центра и производятся в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок премирования Работников.

4.1. Работникам Центра, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии.

4.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с данным Положением и Коллективного договора Центра.

4.3. Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.

4.4. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

4.5. Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя Центра.

4.6. *Единовременные (разовые) премии* выплачиваются на основании решения директора Центра:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год – за счет прибыли Центра;
- в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами и Коллективным договором – из фонда оплаты труда.

4.7. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) директора Центра в зависимости от результатов работы каждого Работника.

4.8. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

5 . Порядок выплаты материальной помощи Работникам

5.1. В настоящем Положении *под материальной помощью* понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Центра в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

5.3. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли Центра на основании приказа (распоряжения) руководителя Центра по личному заявлению Работника.

5.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6. Начисление и выплата заработной платы.

6.1. *Общие положения по начислению заработной платы*

6.1.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.1.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Центра.

6.1.3. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 3.2., 3.3 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

6.1.4. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают лицо, ответственное за учет рабочего времени (специалист кадровой службы). Утверждает табель директор Центра.

6.1.5. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.1.6. 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).

6.1.7. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы без учёта надбавок и доплат Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

6.2. Порядок начисления заработной платы педагогическим работникам

6.2.1. Месячная заработная плата штатных педагогических работников определяется путем умножения размеров стоимости педчаса на фактическую нагрузку за месяц и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.2. Оплата труда педагогических работников Центра (штатных и по внутреннему совместительству) производится почасово за фактически выполненные часы педнагрузки за месяц.

6.2.3. Сведения о проведенных часах педнагрузки подаются директору Центра заместителем директора ежемесячно. Размер оплаты педнагрузки за за 1 академический час устанавливается на основе действующей в регионе на данный период Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы., исходя из полной ставки ставки преподавателя - 72час/месяц.

6.2.4. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) осуществляется в случае, если она предусматривается коллективным договором, или соглашениями, или локальными нормативными актами Центра.

6.3. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителя и главного бухгалтера

6.3.1. Заработная плата директора, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.2. Должностной оклад директора определяется Учредителем.

6.3.3. Должностные оклады заместителя и главного бухгалтера организации устанавливаются директором Центра на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

6.3.4. Оплата труда за педагогическую работу (учебную нагрузку) директора, его заместителя и главного бухгалтера (при наличии учебной нагрузки), производится по должностным окладам (ставка) педагогических работников.

6.3.5. При начислении заработной платы директору, его заместителю и главному бухгалтеру Центра за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников Центров.

6.3.6. Директор Центра, его заместитель и главному бухгалтеру может осуществлять педагогическую работу на условиях фактически проведенных часов педагогической работы в месяц в объеме не более 300 часов в год.

6.3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру Центра устанавливаются в соответствии с разделом 3.2. настоящего Положения.

6.3.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору, его заместителю и главному бухгалтеру производятся в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок выплаты заработной платы

6.4.1. Заработная плата выплачивается перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4.2. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка для работников Центра не реже, чем каждые полмесяца. За первую половину месяца – 15-17-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 28-30-го числа месяца.

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

6.4.3. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

6.4.4. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

6.4.5. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

6.4.7. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

6.4.8. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Центра документов, удостоверяющих смерть Работника.

7. Порядок индексации заработной платы

7.1. *Индексация* заработной платы обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников данного работодателя.

7.2. Заработная плата работников Центра индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.3. Причинами индексации являются:

- изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

- изменение установленной законодательством Российской Федерации величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя;

- изменение индекса потребительских цен за квартал (полугодие, год).
- причины, согласованные работниками и работодателем в коллективном договоре или установленных работодателем локальными нормативными актами.

7.4. Индексация производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

7.5. По окончании каждого года индексации подлежит заработная плата работников путем увеличения должностных окладов на величину индекса роста потребительских цен. Для индексации используется индекс по данным Росстата.

7.6. Оклад с учетом индексации выплачивается работникам Центра, начиная с 1 января следующего года.

7.7. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

8. Ответственность Работодателя

8.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

Главный бухгалтер _____

Специалист
отдела кадров _____

—

—