



ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
дополнительного профессионального образования
«ЧУВАШСКИЙ УЧЕБНО-КУРСОВОЙ КОМБИНАТ»

Приказ № 29 от «04» 12 2015 г.

Дата введения «01» 01 2016 г.

Срок действия документа:

до «31» 12 2018 г.

до « » 20 г. (продлен)

до « » 20 г. (переоформлен)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧУ ДПО «Чувашский
учебно-курсовой комбинат»


А.В. Андросова

12 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЧАСТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧУВАШСКИЙ УЧЕБНО-КУРСОВОЙ КОМБИНАТ»**

Чебоксары, 2015



Содержание

1.	Назначение и область применения.....	3
2.	Нормативные ссылки.....	4
3.	Термины и определения.....	4
4.	Обозначения и сокращения.....	6
5.	Ответственность.....	6
6.	Штатное расписание.....	7
7.	Порядок установления должностных окладов и тарифных ставок.....	7
8.	Порядок установления компенсирующих и стимулирующих доплат.....	8
9.	Порядок оплаты выходных и праздничных дней, сверхурочной работы.....	10
10.	Условия премирования за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.....	11
11.	Условия выплаты единовременного вознаграждения за выполнение особо важных заданий.....	12
12.	Условия выплаты вознаграждения по итогам работы за год.....	13
13.	Условия выплаты вознаграждения за выслугу лет.....	14
14.	Иные выплаты работникам.....	16
15.	Заключительная часть.....	17
Приложение 1.	ТАРИФНАЯ СЕТКА работников ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат».....	18
Приложение 2.	КЛАССИФИКАТОР должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат» по ступеням оплаты.....	19
Приложение 3.	РАСЧЕТ фонда премирования работников ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат».....	20
Приложение 4.	Показатели премирования работников ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат» за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.....	21
Приложение 5.	СПРАВКА о выполнении основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат».....	23
Приложение 6.	СПРАВКА о разработке программ, экзаменационных билетов, тестовых заданий, локально-нормативных актов, других документов ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат»....	24
Приложение 7.	СПРАВКА о количестве часов преподавательской работы преподавателей и мастеров п/о ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат».....	25
Приложение 8.	СПРАВКА о привлечении сторонних заказчиков в ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат».....	26
Приложение 9.	СПРАВКА об участии в закупочных процедурах.....	27
Приложение 10.	Выполнение показателей премирования работников ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат» по результатам работы за квартал	28
Приложение 11.	Предложения по размеру премии работников ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат» за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.....	31
	Лист регистрации изменений.....	32
	Лист согласования и рассылки.....	33



1. Назначение и область применения

1.1 Настоящее «Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Чувашский учебно-курсовой комбинат» (далее - Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Чувашский учебно-курсовой комбинат» (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение разработано с целью:
осуществления скоординированной политики в вопросах оплаты труда работников;
реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, определяемой уровнем квалификации работника, сложностью выполняемых работ, количеством и качеством затраченного труда;

дифференциации оплаты труда в зависимости от его напряженности (степени загрузки работника), ответственности, полномочий, подчиненности, деловых и профессиональных качеств;

формирования объективной системы оценки результатов труда работника.

1.3 Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, в том числе совместителей и временных работников, (кроме директора Учреждения и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера) и определяет основные принципы их оплаты труда и материального стимулирования.

1.4 Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.5 Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оплаты труда по тарифным ставкам и должностным окладам;

доплат компенсирующего и стимулирующего характера;

системы материального стимулирования.

1.6 Материальное стимулирование работников осуществляется с целью повышения управляемости персонала, повышения эффективности и достижения высоких конечных результатов деятельности Учреждения и включает в себя:

премирование за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за квартал;

выплату вознаграждения по итогам работы за год;

выплату вознаграждения за выслугу лет;

премирование за выполнение особо важных заданий;

премирование к юбилею;

премирование в связи с праздничными датами;

единовременную материальную помощь.

1.7. В Учреждении применяется повременно-премиальная форма оплаты труда работников.

1.8. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.

1.9. 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.



1.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы (либо перечисляется на международную банковскую карту) 8-го и 23-го числа каждого месяца года. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата ежегодного оплачиваемого и дополнительного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137,138 Трудового кодекса РФ.

1.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении независимо от источников этих выплат.

1.13. 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.

1.14. 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.

2. Нормативные ссылки

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие документы:

- Трудовой кодекс РФ;
- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта России от 26.12.94 г. № 367 с изменениями №№ 1/96, 2/99, 3/2002, 4/2003, 5/2004, 6/2007;7/2012);
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37, с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г., 7 ноября 2006 г., 17 сентября 2007 г., 29 апреля 2008 г., 14 марта 2011г., 15 мая 2013 г.);
- Закон РФ № 426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда»;
- Положение об аттестации педагогических работников в ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат», утвержденное Приказом от 23.10.2015 г. № 19.

3. Термины и определения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

Временный работник – работник, принятый на работу по срочному трудовому договору.

Дисциплинарное взыскание – замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Должностная инструкция работника – основной внутренний документ,



определяющий правовой статус, должностные обязанности (конкретные трудовые функции), права и ответственность работника.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Общество – ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Волги».

Основное условие премирования – условие премирования, при невыполнении которого премия не начисляется всему персоналу.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Показатели премирования – ключевые показатели эффективности, перечень которых дифференцирован для каждой категории работников Учреждения в зависимости от их функциональных обязанностей.

Прогоул - это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Система оплаты труда – определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы, соответствующей фактически достигнутым результатам труда и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, в том числе:

внутреннее совместительство - трудовая деятельность работника, занимающего в Учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности в Учреждении, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с Учреждением дополнительного трудового договора;

внешнее совместительство - трудовая деятельность в Учреждении работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации;

Совмещение профессий (должностей) – одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной по другой профессии (должности) в соответствии с договоренностью между работником и работодателем;

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени;

Структурное подразделение – утвержденный приказом директора Учреждения орган управления частью Учреждения, с самостоятельными задачами, функциями и ответственностью за выполнение возложенных на него задач;

Тарифная сетка оплаты труда - единая шкала тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент – коэффициент, предусматривающий дифференциацию



оплаты труда.

Тарифная ставка (должностной оклад) – произведение тарифной ставки рабочего первого разряда на величину тарифного коэффициента по соответствующей ступени оплаты труда.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;

Условия премирования – дополнительные требования, при невыполнении которых премия не начисляется или ее размер снижается;

Фонд оплаты труда – суммарные денежные средства Учреждения, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам;

4. Обозначения и сокращения

В настоящем Положении применены следующие обозначения и сокращения:

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

КПЭ – ключевой показатель эффективности

КТУ - коэффициент трудового участия

Общество – ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Волги».

СП – структурное подразделение

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ТКС – тарифно-квалификационный справочник

Учреждение – ЧУ ДПО «Чувашский учебно-курсовой комбинат»

ФОТ – фонд оплаты труда

5. Ответственность

5.1. Ответственными за соблюдение настоящего Положения в Учреждении являются:

5.1.1. Экономист Учреждения:

– за осуществление полного и качественного контроля над соблюдением требований настоящего Положения;

– за администрирование и поддержание настоящего Положения в актуальном состоянии в соответствии с внешними и внутренними нормативными документами, ТК РФ.

5.1.2. Директор Учреждения – за полную и качественную реализацию настоящего Положения.

5.1.3. Главный бухгалтер Учреждения – за своевременное и правильное начисление заработной платы работникам в соответствии действующим законодательством РФ, настоящим Положением, внутренними нормативными и первичными учетными документами.

5.1.4. Структурные подразделения Учреждения – за предоставление достоверной исходной информации для расчета размера коэффициента текущего премирования о выполнении показателей премирования, индивидуально определенных для данного структурного подразделения и данных оперативного учета.

5.2. Настоящее Положение должны знать и использовать в своей работе все работники Учреждения.

