



Автономная некоммерческая организация  
дополнительного образования  
Лингвистический центр  
"МИЛЛЕННИУМ"

117624, Москва, ул. Скобелевская, д.23, к.2, тел. (+495) 717-50-27, millennium23@mail.ru



Г.В.Терехова

30.02.16 г. Приказ №04-05-32

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности сотрудников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности Автономной некоммерческой организации дополнительного образования Лингвистический центр «МИЛЛЕННИУМ» и его подразделений. Оно направлено на обеспечение в Организации справедливой оплаты труда сотрудников в соответствии с его количеством и качеством и результатами и положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных нормативных правовых актах Организации.

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики Организации:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала сотрудников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий сотрудников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в Организации, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов сотрудников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов справедливой заработной платы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от его напряженности (степени загрузки сотрудника);
- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого сотрудника, но и с результатами производственно-экономической деятельности общества и его подразделений.

1.4. Основными составляющими системы оплаты труда в Организации являются:

- нормативные документы, на базе которых устанавливаются трудовые обязанности сотрудников на его рабочем месте и объемы работ, подлежащие выполнению (нормативы и нормы трудовых затрат, рабочие и должностные инструкции, технологические карты и т.п.);

- тарифная система, определяющая размер оплаты за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда (квалификация работника), условий труда на рабочем месте и значимости того или иного вида работ для Организации, а также требования к содержанию работ, уровню знаний и умению сотрудников в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности или квалификационного разряда;

- система премирования сотрудников за основные результаты деятельности, увязывающая оплату труда с личными результатами труда сотрудника и результатами работы Организации или его подразделений;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера, увязывающие размер оплаты труда сотрудника с личными деловыми качествами, обеспечивающими повышенную эффективность его работы;

- единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые с целью направления материальной заинтересованности сотрудника на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции сотрудника, оговоренной в трудовом договоре с ним.

1.5. С учетом необходимости решения производственных и экономических задач Организации и возможностей нормирования труда и учета его результатов настоящим Положением устанавливаются следующие системы оплаты труда:

- сдельно-прогрессивная оплата труда сотрудников следующих специальностей.

- повременно-премиальная оплата труда для всех остальных сотрудников, занятых в подразделениях Организации;

- окладно-премиальная оплата труда для руководителей, специалистов и служащих всех подразделений Организации в целом.

1.6. Применяемые в системах оплаты труда показатели индивидуальных и коллективных результатов труда, а также количество и качество труда сотрудников обеспечиваются соответствующей организацией оперативного и статистического учета.

1.7. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, и внесение в него изменений производится приказом Директора с учетом мнения Правления Организации.

Регистрация, хранение и тиражирование Положения осуществляются ООТиЗ Организации.

Доведение настоящего положения до сведения сотрудников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ руководителями подразделений Организации.

## 2. Тарифные условия оплаты труда

2.1. Тарифные условия оплаты труда включают в себя:

- тарифное нормирование труда;

- тарифные ставки для оплаты труда рабочих;

- схемы должностных окладов для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

2.2. Тарифное нормирование труда базируется на использовании следующих нормативных документов, обязательных для применения в Российской Федерации:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий сотрудников;

- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Общероссийский классификатор профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Перечень работ с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, утвержденный Правительством Российской Федерации или иными действующими нормативными актами

органов государственного и хозяйственного управления, не противоречащими Трудовому кодексу Российской Федерации.

2.3. Для оплаты труда рабочих применяются месячные тарифные ставки, установленные с учетом экономических возможностей Организации и гарантирующие сотрудникам оплату при выполнении ими установленных норм труда и отработки нормативного фонда рабочего времени в соответствующем расчетном периоде.

2.4. Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих устанавливаются следующие схемы должностных окладов, учитывающие экономические возможности Организации, необходимость установления окладов с учетом различий в объемах и сложности выполняемых работ и деловых качеств сотрудников, иерархических ступенях управления и других факторов, и гарантирующих оплату с учетом количества отработанного времени в расчетном периоде.

2.5. При применении сдельно-прогрессивной оплаты труда сотрудников используется следующий порядок повышения тарифных ставок при расчете сдельных расценок.

Фактический заработок работника по сдельным расценкам определяется путем умножения сдельной расценки, соответствующей достигнутому уровню выработки, на объем выполненной работы.

2.6. При повременно-премиальной и окладно-премиальной оплате применяются месячные тарифные ставки (оклады). Фактический заработок сотрудника определяется умножением тарифной ставки (оклада) на соотношение фактически отработанного и нормального фонда рабочего времени в расчетном периоде.

**Примечание.** В установленных ТК РФ случаях (ст. 144, 162 ТК РФ) положения требуют учета мнения представительного органа сотрудников (при его наличии в организации) о чем делается соответствующая отметка на последней странице положения.