

ЧУОДО
Лингвистический
Центр «Миллениум»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧУОДО
Лингвистический Центр
«Миллениум»

ПОЛОЖЕНИЕ

от 01.09.2015 № 04-01-09

г. Москва

_____ Г.В. Терехова.

МП

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности сотрудников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности Частного учереждения 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 **(привести список)**;
- 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 производятся 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. **(Привести группы тарифных ставок по видам деятельности).**

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. **(Привести схемы должностных окладов).**

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

2.6. При повременно-премиальной и окладно-премиальной оплата 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.

(личная подпись)

Сотрудники ознакомленные с положением:

[illegible]

[illegible]