

Некоммерческое частное образовательное
учреждение дополнительного профессионального образования
**«Спортивно-патриотический клуб
«Архангел Михаил»**



УТВЕРЖДАЮ
Приказом директора НЧОУДПО
«СПК «Архангел Михаил»
В.Г. Титов
11 июня 2023 г.

A circular official stamp of the club is positioned to the left of the signature. The stamp contains the text: 'СПОРТИВНО-ПАТРИОТИЧЕСКИЙ КЛУБ "АРХАНГЕЛ МИХАИЛ"', 'НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ', and 'СЕРБИЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ'. A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ**

Некоммерческого частного образовательного учреждения дополнительного
профессионального образования

«Спортивно-патриотический клуб «Архангел Михаил»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение (далее по тексту – Положение) об оплате труда и материальном стимулировании работников Некоммерческого частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Спортивно-патриотический клуб «Архангел Михаил» (далее по тексту – Учреждение или Работодатель) разработано в соответствии с законодательством РФ и распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность (далее – Работники).

1.2. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования Работников.

1.3. Под оплатой труда и материального стимулирования понимаются денежные средства, выплачиваемые Работодателем в соответствии с внешними и внутренними документами Работникам за выполнение ими условий трудового договора и должностных обязанностей – должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

2.1. Под системой оплаты труда в Положении понимается способ исчисления размеров денежных средств, подлежащих выплате Работникам в соответствии произведенными ими трудовыми затратами, а также за результативность, эффективность, экономичность, своевременность, полноту и качество профессиональной деятельности Работника и исполнения Работником внешних и внутренних документов, поручений вышестоящего руководства, условий трудового договора и требований должностной инструкции.

2.2. У Работодателя устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с Работниками не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется Работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для Работников Правилами трудового распорядка может устанавливаться ненормированный рабочий день либо иной режим рабочего времени.

2.3. Заработная плата Работника (вознаграждение за труд), ежемесячно выплачиваемая ему Работодателем, состоит из следующих выплат, осуществляемых с внешними и внутренними документами:

2.3.1. Оклад;

2.3.2. Компенсационные выплаты (в случае наличия, данные выплаты указываются в трудовом договоре);

2.3.3. Стимулирующие выплаты (в случае наличия, данные выплаты указываются в трудовом договоре), в т.ч;

2.3.3.1. Ежемесячная премия (премиальное вознаграждение, поощрительная выплата), выплачиваемая Работнику Работодателем при наличии свободных денежных средств в пределах суммы, определенной трудовым договором, за результативность, эффективность, экономичность, своевременность, полноту и качество профессиональной деятельности Работника и исполнения Работником внешних и внутренних документов, поручений

вышестоящего руководства, условий трудового договора и требований должностной инструкции.

2.3.4. Работнику также могут выплачиваться при наличии свободных денежных средств разовые индивидуальные премии за выполнение особо важного и сложного задания в порядке и на условиях, установленных внутренними документами.

2.4. Ежемесячная премия (премиальное вознаграждение, поощрительная выплата) подлежит выплате в максимальном размере, установленным трудовым договором, заключенным с работником, только в случае если к Работнику не имеется претензий со стороны руководящего состава.

2.5. При суммированном учете рабочего времени ежемесячная премия (премиальное вознаграждение, поощрительная выплата) выплачивается за фактически отработанное время.

2.6. Увеличение размера ежемесячной премии (премиальное вознаграждение, поощрительная выплата), а так же выплата разовых индивидуальных премий за выполнение важного и сложного задания производится на основании решения Работодателя с учетом мнения комиссии по мерам морального и материального стимулирования, если иное не установлено внутренними документами Учреждения.

2.7. Снижение размера или невыплата ежемесячной премии (премиальное вознаграждение, поощрительная выплата) может производиться решением Работодателя в следующих случаях:

2.7.1. Работником, допустившим не результативное, не эффективное, не экономичное, а также несвоевременное, не полное и не качественное исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом мнения комиссии по мерам морального и материального стимулирования, если иное не установлено внутренними документами Учреждения.

2.7.2. Единоличным принятием Работодателем такого решения:

2.7.2.1. При временной нетрудоспособности Работника в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

2.7.2.2. Работникам, подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение срока его действия.

2.8. Доплаты и надбавки.

2.8.1. Доплата за работу или оказанные услуги в праздничные или выходные дни, производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ на основании приказов Работодателя.

2.8.2. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течении месяца. За каждый час работы в ночное время, с 22 часов до 6 часов, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством, который составляет 40 % от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.8.3. Работнику выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности)

производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 50 % от должностного оклада, определяемом приказом директора.

2.8.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.8.5. Доплата и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты устанавливаются Работникам в индивидуальном порядке на основании приказа Работодателя.

2.8.6. В организации могут устанавливаться различные виды доплат стимулирующего характера, виды, размер и порядок выплаты которых устанавливается приказом Работодателя.

2.9. Материальная помощь при наличии денежных средств может выплачиваться в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, при длительной болезни сотрудника, рождении ребенка, бракосочетании, на основании приказа (распоряжения) Работодателя, по личному заявлению Работника. Выплата материальной помощи производится при предоставлении Работником документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Сроки выплаты заработной платы – 10 и 25 числа текущего месяца.

3.2. Каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.