

*Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр Российского Союза Аудиторов «ИНТЕРКОН – ИНТЕЛЛЕКТ»*

Утверждено

17 января 2019 года

Директор \_\_\_\_\_ Мельникова Н.Е.



г.Москва

**Положение  
Об оплате труда работников АНО ДПО  
«УМЦ РСА «Интеркон-Интеллект»**

**Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников АНО ДПО «УМЦ РСА Интеркон-Интеллект» (далее - Положение) устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников АНО «УМЦ РСА «Интеркон-Интеллект»» (далее – Учебный центр), разработанную в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учебного центра за счет средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, регулирует порядок оплаты труда работников, установления размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3. Положение вводится в действие приказом директора Учебного центра.

1.4. Для целей Положения используются следующие основные понятия и определения:

**заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера) и выплаты социального характера;

**оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат);

**штатный работник** - работник, принятый на должность, утвержденную в штатном расписании, с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор;

**профессиональные квалификационные группы** - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.5. Система оплаты труда работников Учебного центра включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), надбавки, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Учебный центр в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а

также размеры надбавок, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются настоящим Положением по соответствующим ПКГ и не могут быть ниже окладов по ПКГ, установленных действующим законодательством.

Надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Учебного центра по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

1.6. Система оплаты труда работников Учебного центра установлена с учетом:

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- настоящего Положения.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год из следующих источников:

1.8.1. средства, полученные от ведения приносящей доход деятельности.

1.8.2. иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

1.9. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

1.10. Оплата труда производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

1.10.1. заработная плата, начисленная работникам за отработанное время (включая надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты);

1.10.2. оплата ежегодных основных и ежегодных основных удлиненных отпусков;

1.10.3. оплата дополнительно предоставленных отпусков;

1.10.4. денежные компенсации за неиспользованный отпуск;

1.10.5. оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях (при получении образования соответствующего уровня впервые);

1.10.6. оплата среднего заработка по основному месту работы на период обучения работников, направленных на профессиональную переподготовку, стажировку или повышение квалификации;

1.10.7. оплата среднего заработка при направлении работника в командировку;

1.10.8. оплата работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством;

1.10.9. выплаты физическим лицам за выполнение работ или оказание услуг по заключенным договорам гражданско-правового характера, за исключением оплат по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями;

1.10.10. почасовая оплата труда;

1.10.11. плата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов);

1.10.12. выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности в случае заболевания или получения травмы работника (за исключением несчастных случаев на

производстве или профессиональных заболеваний);

1.10.13. другие виды оплаты труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством РФ.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Условия оплаты труда работников (в том числе должностной оклад за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, ставка заработной платы, конкретные размеры компенсационных выплат, порядок осуществления выплат стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Сроки выплаты заработной платы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учебного центра.

## **3. Порядок формирования штатного расписания**

3.1. Штатным расписанием Учебного центра предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала.

3.2. Штатное расписание утверждается по всем структурным подразделениям с указанием должностей, должностных окладов по унифицированной форме.

3.3. Должности, указываемые в штатном расписании, приводятся в соответствии

- с общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94;
- с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.4. Штатное расписание утверждается приказом директора.

3.5. Численный состав работников Учебного центра должен быть достаточен для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ Учебного центра.

## **4. Порядок и условия установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников.**

4.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются в штатном расписании по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Повышение (индексация) окладов (ставок заработной платы) работников производится на основании приказа директора Учебного центра.

4.3. В должностные оклады по должностям педагогических работников Учебного центра включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям в следующем размере:

- за ученую степень кандидата наук - в размере 3 000 руб.;
- за ученую степень доктора наук - в размере 7 000 руб.

4.4. Включаемые в должностные оклады доплаты за ученые степени устанавливаются работникам, имеющим ученые степени по профилю преподаваемой дисциплины.

4.5. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, включение надбавок в должностной оклад производится за одну ученую степень, для которой предусмотрен наибольший размер соответствующей надбавки.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и не могут быть ниже, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законодательством города Москвы.

5.4. Виды выплат компенсационного характера:

5.4.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда;

5.4.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.6. Аттестация рабочих мест проводится в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

5.7. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются (снимаются).

5.8. На момент введения новой систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

5.9. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения качества профессиональной деятельности работников Учебного центра и стимулирования результативности работы.

6.2. Конкретный размер стимулирующих выплат, устанавливается приказом директора в соответствии с настоящим Положением в пределах имеющихся средств в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

6.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый характер либо устанавливаться на определенный период: в пределах текущего календарного года, в пределах текущего учебного года, в пределах текущего, квартала, месяца.

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера конкретному работнику обязательным является указание срока (периода), на который устанавливаются конкретные стимулирующие выплаты.

6.5. При недостаточности либо отсутствии средств от ведения приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены, произведены в неполном объеме либо отменены на основании приказа директора (кроме обязательных стимулирующих выплат, установленных законодательством РФ) с соблюдением сроков предупреждения работников, установленных действующим трудовым законодательством.

6.6. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.7. Доплаты за ученые степени работникам, занимающим штатные должности, не относящиеся к научно-педагогическим (руководящие работники, методисты), устанавливаются при условии выполнения ими преподавательской работы в порядке, установленном ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора.

6.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или выплата не устанавливается за упущения в работе или ухудшение показателей работы, снижение эффективности и

результативности труда конкретного работника на основании приказа ректора, в том числе по следующим основаниям:

- ненадлежащее исполнение или неисполнение возложенных должностных обязанностей;
- нарушение трудовой, служебной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, разглашение охраняемой законом тайны.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы производятся по результатам труда, с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников в конечном результате работы.

6.11. Премирование работников может производиться по следующим показателям:

- за участие в организации приносящей доход деятельности;
- за издание учебников, учебно-методических пособий;
- за внедрение технических средств обучения, новых информационных технологий и средств вычислительной техники в учебный процесс, создание программного обеспечения;
- за активное участие и большой вклад в проведение организационно-методических и хозяйственных мероприятий;
- за выполнение дополнительных поручений по совершенствованию образовательного процесса;
- за достигнутые успехи и большую проделанную работу по итогам ее выполнения;
- за эффективную и качественную работу в период набора обучающихся;
- за выполнение срочных и дополнительных работ по устранению неблагоприятных условий труда на рабочих местах, участие в ремонте оборудования и инвентаря;
- за выполнение дополнительных работ, отдельных поручений руководителя подразделения или администрации Учебного центра;
- за разработку и использование в работе современных форм и новейших методов организации труда, активное содействие внедрению автоматизированных систем труда и управления;
- другие виды индивидуальных поощрений.

6.12. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, включаются в средний заработок работников и учитываются при расчетах, связанных с оплатой труда.

6.13. Премирование работников максимальными размерами не ограничивается (кроме случаев, указанных в настоящем Положении).

6.14. Источники и размеры премиальных выплат определяются в каждом конкретном случае приказом директора.

## **7. Выплаты по договорам гражданско-правового характера**

7.1. Учебным центром могут заключаться договоры гражданско-правового характера, с иными лицами. При заключении таких договоров применяются типовые формы договоров, соответствующие требованиям Гражданского кодекса РФ.

7.2. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащих основной деятельности и Уставу Учебного центра: учебная, учебно-методическая, научная, методическая, проектная, научно-исследовательская, редакционно-издательская деятельность, консультационные и другие виды работ и услуг.

7.3. В договорах гражданско-правового характера обязательно указываются виды выполняемой физическим лицом работы (услуги), сроки ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу (услугу), либо график выплаты за отдельные этапы, условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки) и др.

7.4. В гражданско-правовом договоре указывается конкретное индивидуальное задание.

Конечный результат выполненной работы или оказанной услуги подтверждается актом о приемке-сдаче работ, выполнении услуг.

#### **8. Выплаты социального характера**

8.1. Одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет, один раз в год по личному заявлению оказывается единовременная материальная помощь.

8.2. За счет средств, направляемых на оплату труда, может производиться выплата материальной помощи в следующих случаях:

- при стихийном бедствии;
- при заболевании;
- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника;
- в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- по другим, подтвержденным документально, уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника - супругу (супруге), детям, родителям. Основанием для выплаты является заявление ближайшего родственника работника на имя директора и приказ директора.

8.3. Размер материальной помощи устанавливается в размере не более 5 (пяти) МРОТ, установленных в городе Москве.

8.4. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника на имя директора и приказ ректора.

#### **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором.

9.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента утверждения директором, или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения или дополнения.

9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора.

9.4. Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

9.5. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации. В случае противоречия условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам действующего законодательства, действуют нормы закона.