

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО
«Центр обучения и аттестации «Арсенал»



Е.А. Амелина
20/4 г.

Положение об оплате и стимулировании труда персонала организации

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда персонала организации (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, налоговым законодательством.

1.2. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, ответственном отношении к труду.

1.3. Важнейшим элементом системы материального стимулирования персонала в организации является организация заработной платы.

Организация заработной платы основывается на следующих общих принципах: оплата труда (включая все премиальные составляющие) осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний работника, значимости его профессии (специальности), занимаемой им должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

За равный труд производится равная оплата.

1.4. Размер заработной платы работников организации определяется трудовым договором в зависимости от достижений запланированных производственных показателей и личного участия каждого работника в выполнении коллективных бизнес-планов организации в целом.

Размер месячной заработной платы, в том числе неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

1.5. В организации применяется в основном премиальная система оплаты труда, предполагающая начисление премии к установленным в трудовых договорах работников месячным (должностным) окладам при выполнении соответствующих производственных показателей.

1.6. Источником материального стимулирования персонала организации является фонд заработной платы организации в части выплаты месячного (должностного) оклада, премий за достижение производственных показателей, предусмотренных действующим законодательством надбавок и доплат,

вознаграждения по итогам работы за год и средства прибыли организации в части других стимулирующих выплат несистемного характера.

1.7. Настоящим Положением устанавливаются следующие системы оплаты труда:

– оплата труда по окладу для работников: консультанта, методиста, психолога, консультанта, начальника учебно-консультативного отдела, главного бухгалтера специалиста по кадрам, заместителя директора по общим вопросам, директора организации.

1.8. К несистемным выплатам из средств прибыли организации относятся премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий.

2. Оплата труда по окладу

2.1. Месячные оклады устанавливаются в соответствии с действующим штатным расписанием персонально каждому работнику исходя из сложности возложенных функций, а также уровня квалификации и степени профессиональных навыков этого работника. При формировании индивидуального месячного оклада за основу принимается средний (базовый) оклад, сложившийся на организации по данной профессии (специальности, должности).

2.2. Месячный оклад работника может быть изменен по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор.

3. Повременно-премиальная оплата труда

3.1. Тарифные ставки при повременно-премиальной оплате устанавливаются в соответствии с действующим штатным расписанием персонально каждому работнику исходя из сложности возложенных функций, а также уровня квалификации и степени профессиональных навыков этого работника. При формировании индивидуальной тарифной ставки за основу принимается средняя (базовая) ставка, сложившаяся в организации по данной профессии (специальности, должности).

3.2. Тарифная ставка работника может быть изменена по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор.

3.3. Премия при повременно-премиальной оплате труда составляет 20-100 %. Размер премии по текущему месяцу устанавливается приказом директора организации в зависимости от квалификации и стажа работы на предприятии каждого конкретного сотрудника.

4. Персональная надбавка за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию работника

4.1. Работникам организации за профессиональное мастерство, высокий уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности структурного подразделения (организации), в трудовом договоре может быть установлена персональная надбавка к месячному (должностному) окладу.

4.2. Надбавка устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном отношении к месячному (должностному) окладу на определенный срок или на срок действия трудового договора.

5. Премирование за выполнение производственных показателей

5.1. Общие положения

5.1.1. Премирование работников организации осуществляется за индивидуальный вклад в коллективные результаты труда.

5.1.2. Премирование в соответствии с настоящим Положением носит системный характер: источником выплаты премии является фонд заработной платы, включаемый в себестоимость услуг.

5.1.3. Премирование персонала осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных.

5.2. Условия и показатели премирования

5.2.1. Условия премирования устанавливаются в Положении о системе оплаты и стимулировании труда и пересматриваются по мере необходимости в установленном действующим законодательством порядке в зависимости от значимости и приоритетности задач, стоящих перед организацией. Условиями премирования могут быть выполнение по организации в целом планового объема услуг в денежном выражении и другие.

5.2.2. При выполнении условий премирования решение о выплате премии персоналу общества принимает руководитель организации.

5.3. Начисление премии

5.3.1. Начисление премии производится при выполнении условий премирования и достижении производственных показателей премирования на основании данных, утвержденных руководителем организации, и в соответствии с приказом по организации, в котором утверждается размер премии.

5.3.2. Начисление премии конкретному работнику производится дифференцированно за индивидуальный вклад в общие результаты труда коллектива.

5.3.3. Основания для премирования:

- проявление инициативы в работе, выполнение работы более высокой квалификации;
- профессиональное мастерство, выразившееся в лучшем качестве выполняемых работ(услуг) предупреждение правонарушений, бдительность;
- практическая помощь вновь принятым работникам, без закрепления наставничества соответствующим приказом по организации (т.е. за несистемное наставничество или курирование вновь принятых работников);
- за употребление спиртных напитков и факты алкогольного опьянения;
- высокая культура труда на конкретном рабочем месте (должности).

5.3.4. Премия начисляется работнику за фактически отработанное время.

Работникам, прекратившим трудовые отношения с организацией, до окончания периода премирования по инициативе работодателя за нарушение

трудовой дисциплины премия за отработанное время не начисляется.

5.4. Выплата премии

5.4.1. Премия выплачивается работнику одновременно с заработной платой в зависимости от периода премирования в месяц, следующий за расчетным.

5.4.2. Премияльные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка и вознаграждения по итогам работы за год.

5.5. Основания депремирования

5.5.1. Под депремированием в смысле настоящего Положения понимается снижение размера премии или лишение премии в полном размере конкретных работников.

5.5.2. Основаниями для депремирования конкретных работников могут быть:

- нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- невыполнение распоряжений руководителя об устранении производственных упущений (недостатков в работе);
- нарушения правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- нарушения требований нормативной документации, документов технологического процесса, должностной инструкции;
- опоздание на работу;
- предоставление ложной информации, искажение учитываемых данных;
- отсутствие инициативы в работе.
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов;
- нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения);
- совершение хищения, растраты, присвоения собственности организации или иное причинение ущерба имуществу организации виновными действиями работника.

Процент увеличения или уменьшения премии определяется согласно Приложению.

5.5.3. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется по представлению непосредственного руководителя, а в отношении высших должностных лиц по согласованию с собранием учредителей.

В зависимости от тяжести совершенного правонарушения на работника налагается дисциплинарное взыскание в соответствии с нормами законодательства о труде.

5.5.4. Работнику, уволенному по инициативе работодателя за грубое нарушение трудовой дисциплины, премия за период премирования, в котором произошло увольнение, не выплачивается.

5.5.5. Депремирование работников проводится за тот период, в котором был допущен, соответственно, дисциплинарный проступок, производственное

нарушение, хищение, растрата, присвоение собственности или причинение ущерба имуществу организации.

5.5.6. В случае, если работник совершил грубое правонарушение при наличии в его действиях умысла на его совершение или если действиями работника причинен существенный ущерб организации, который не может быть возмещен в полном объеме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке (по истечении одного года или досрочно приказом генерального директора по ходатайству самого работника или его непосредственного руководителя).

5.5.7. Факты депремирования работников учитываются при оценке профессионального уровня, при решении вопросов продвижения по службе, при формировании работнику месячного оклада.

6. Надбавка за наставничество

6.1. Надбавка за наставничество применяется в целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков.

6.2. Надбавка за наставничество применяется для стимулирования наставников производственного обучения в связи с руководством производственной практикой вновь принятых работников.

6.3. За руководство производственной практикой учеников наставнику выплачивается надбавка, установленного в трудовом договоре, в течение всего периода обучения.

6.4. Начисление и выплата надбавок за наставничество производятся по приказу директора.

7. Доплаты за особые условия труда и отклонения от нормальных условий труда

7.1. Доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), осуществляются по нормам и в соответствии с действующим законодательством о труде.

9. Несистемные выплаты из средств прибыли

9.1. Премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных

производственных заданий.

9.1.1. Работникам могут быть выплачены разовые премии за выполнение особо важных производственных заданий.

9.1.2. Выплата премии может производиться по представлению директора организации, в котором устанавливается размер премии.

10. Выплата заработной платы

10.1. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится до 01 числа текущего месяца, за вторую половину до 15 числа месяца, следующего за отработанным.

вознаграждения по итогам работы за год и средства прибыли организации в части других стимулирующих выплат несистемного характера.

1.7. Настоящим Положением устанавливаются следующие системы оплаты труда:

– оплата труда по окладу для работников: консультанта, методиста, психолога, консультанта, начальника учебно-консультативного отдела, главного бухгалтера специалиста по кадрам, заместителя директора по общим вопросам, директора организации.

1.8. К несистемным выплатам из средств прибыли организации относятся премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий.

2. Оплата труда по окладу

2.1. Месячные оклады устанавливаются в соответствии с действующим штатным расписанием персонально каждому работнику исходя из сложности возложенных функций, а также уровня квалификации и степени профессиональных навыков этого работника. При формировании индивидуального месячного оклада за основу принимается средний (базовый) оклад, сложившийся на организации по данной профессии (специальности, должности).

2.2. Месячный оклад работника может быть изменен по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор.

3. Повременно-премиальная оплата труда

3.1. Тарифные ставки при повременно-премиальной оплате устанавливаются в соответствии с действующим штатным расписанием персонально каждому работнику исходя из сложности возложенных функций, а также уровня квалификации и степени профессиональных навыков этого работника. При формировании индивидуальной тарифной ставки за основу принимается средняя (базовая) ставка, сложившаяся в организации по данной профессии (специальности, должности).

3.2. Тарифная ставка работника может быть изменена по согласованию с работником путем внесения изменений в трудовой договор.

3.3. Премия при повременно-премиальной оплате труда составляет 20-100 %. Размер премии по текущему месяцу устанавливается приказом директора организации в зависимости от квалификации и стажа работы на предприятии каждого конкретного сотрудника.

4. Персональная надбавка за индивидуальные профессиональные качества и квалификацию работника

4.1. Работникам организации за профессиональное мастерство, высокий уровень квалификации, влияющие на успешность деятельности структурного подразделения (организации), в трудовом договоре может быть установлена персональная надбавка к месячному (должностному) окладу.

4.2. Надбавка устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном отношении к месячному (должностному) окладу на определенный срок или на срок действия трудового договора.

5. Премирование за выполнение производственных показателей

5.1. Общие положения

5.1.1. Премирование работников организации осуществляется за индивидуальный вклад в коллективные результаты труда.

5.1.2. Премирование в соответствии с настоящим Положением носит системный характер: источником выплаты премии является фонд заработной платы, включаемый в себестоимость услуг.

5.1.3. Премирование персонала осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных.

5.2. Условия и показатели премирования

5.2.1. Условия премирования устанавливаются в Положении о системе оплаты и стимулировании труда и пересматриваются по мере необходимости в установленном действующим законодательством порядке в зависимости от значимости и приоритетности задач, стоящих перед организацией. Условиями премирования могут быть выполнение по организации в целом планового объема услуг в денежном выражении и другие.

5.2.2. При выполнении условий премирования решение о выплате премии персоналу общества принимает руководитель организации.

5.3. Начисление премии

5.3.1. Начисление премии производится при выполнении условий премирования и достижении производственных показателей премирования на основании данных, утвержденных руководителем организации, и в соответствии с приказом по организации, в котором утверждается размер премии.

5.3.2. Начисление премии конкретному работнику производится дифференцированно за индивидуальный вклад в общие результаты труда коллектива.

5.3.3. Основания для премирования:

- проявление инициативы в работе, выполнение работы более высокой квалификации;
- профессиональное мастерство, выразившееся в лучшем качестве выполняемых работ(услуг) предупреждение правонарушений, бдительность;
- практическая помощь вновь принятым работникам, без закрепления наставничества соответствующим приказом по организации (т.е. за несистемное наставничество или курирование вновь принятых работников);
- за употребление спиртных напитков и факты алкогольного опьянения;
- высокая культура труда на конкретном рабочем месте (должности).

5.3.4. Премия начисляется работнику за фактически отработанное время.

Работникам, прекратившим трудовые отношения с организацией, до окончания периода премирования по инициативе работодателя за нарушение

трудовой дисциплины премия за отработанное время не начисляется.

5.4. Выплата премии

5.4.1. Премия выплачивается работнику одновременно с заработной платой в зависимости от периода премирования в месяц, следующий за расчетным.

5.4.2. Премияльные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка и вознаграждения по итогам работы за год.

5.5. Основания депремирования

5.5.1. Под депремированием в смысле настоящего Положения понимается снижение размера премии или лишение премии в полном размере конкретных работников.

5.5.2. Основаниями для депремирования конкретных работников могут быть:

- нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- невыполнение распоряжений руководителя об устранении производственных упущений (недостатков в работе);
- нарушения правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- нарушения требований нормативной документации, документов технологического процесса, должностной инструкции;
- опоздание на работу;
- предоставление ложной информации, искажение учитываемых данных;
- отсутствие инициативы в работе.
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов;
- нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения);
- совершение хищения, растраты, присвоения собственности организации или иное причинение ущерба имуществу организации виновными действиями работника.

Процент увеличения или уменьшения премии определяется согласно Приложению.

5.5.3. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется по представлению непосредственного руководителя, а в отношении высших должностных лиц по согласованию с собранием учредителей.

В зависимости от тяжести совершенного правонарушения на работника налагается дисциплинарное взыскание в соответствии с нормами законодательства о труде.

5.5.4. Работнику, уволенному по инициативе работодателя за грубое нарушение трудовой дисциплины, премия за период премирования, в котором произошло увольнение, не выплачивается.

5.5.5. Депремирование работников проводится за тот период, в котором был допущен, соответственно, дисциплинарный проступок, производственное

нарушение, хищение, растрата, присвоение собственности или причинение ущерба имуществу организации.

5.5.6. В случае, если работник совершил грубое правонарушение при наличии в его действиях умысла на его совершение или если действиями работника причинен существенный ущерб организации, который не может быть возмещен в полном объеме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке (по истечении одного года или досрочно приказом генерального директора по ходатайству самого работника или его непосредственного руководителя).

5.5.7. Факты депремирования работников учитываются при оценке профессионального уровня, при решении вопросов продвижения по службе, при формировании работнику месячного оклада.

6. Надбавка за наставничество

6.1. Надбавка за наставничество применяется в целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков.

6.2. Надбавка за наставничество применяется для стимулирования наставников производственного обучения в связи с руководством производственной практикой вновь принятых работников.

6.3. За руководство производственной практикой учеников наставнику выплачивается надбавка, установленного в трудовом договоре, в течение всего периода обучения.

6.4. Начисление и выплата надбавок за наставничество производятся по приказу директора.

7. Доплаты за особые условия труда и отклонения от нормальных условий труда

7.1. Доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), осуществляются по нормам и в соответствии с действующим законодательством о труде.

9. Несистемные выплаты из средств прибыли

9.1. Премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных

производственных заданий.

9.1.1. Работникам могут быть выплачены разовые премии за выполнение особо важных производственных заданий.

9.1.2. Выплата премии может производиться по представлению директора организации, в котором устанавливается размер премии.

10. Выплата заработной платы

10.1. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится до 01 числа текущего месяца, за вторую половину до 15 числа месяца, следующего за отработанным.

Приложение
к положению об оплате и стимулировании
труда персонала организации

<i>№ п/п</i>	<i>наименование показателя</i>	<i>% показатель</i>
ДЕПРЕМИРОВАНИЕ		
	невыполнение приказов руководства (за каждый случай)	25...100
	невыполнение устных распоряжений руководства (за каждый случай)	25...100
	нарушение требований должностной инструкции	25...100
	опоздание на работу (за каждый случай)	10...100
	появление на рабочем месте в нетрезвом виде, прогул, хулиганство, привлечение к уголовной и административной ответственности	100
	оставление рабочего места без уважительной причины (за каждый случай)	15...25
	предоставление ложной информации, искажение учитываемых данных (за каждый случай)	100
	грубое нарушение правил техники безопасности и правил охраны труда	25