«Утверждаю»:
Директор АНО «Центр медиации и права»
_____ И.Б. Боязный
Приказ №11 от 23 декабря 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда преподавателей и работников автономной некоммерческой организации «Научно-методический центр медиации и права»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, локальными нормативными документами АНО «Научно-методический центр медиации и права» (далее – Центр, работодатель) и предусматривает порядок и условия оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера преподавателей, работников Центра.

1.2. Под оплатой труда работника понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. В Центре установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя должностной оклад и почасовую оплату труда.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Почасовая оплата труда – форма оплаты труда преподавателя, работника, учитывающая его рабочее время и квалификацию.

1.4. Размер месячного должностного оклада определяется штатным расписанием Центра.

1.5. В должностной оклад не включаются доплаты, надбавки и гранты, иные компенсационные и социальные выплаты.

Размер месячного должностного оклада изменяется в случае внесения изменений в штатное расписание Центра.

Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному директором Центра, и количеству отработанного времени.

Заработная плата в Центре состоит из должностного оклада и доплат.

1.6. Оплата труда преподавателям – внешним совместителям производится исходя из расчета почасовой оплаты, установленной приказом директора Центра.

Оплата преподавателям – внутренним совместителям Центра за проведение занятий и консультаций (в т.ч. дополнительных и индивидуальных) также производится из расчета почасовой оплаты согласно приказа директора Центра.

1.7. Выплата заработной платы в Центре производится в денежной форме в рублях перечислением на лицевой счет работника в банке или наличным расчетом через кассу Центра. Сроки выплаты заработной платы преподавателям, работникам Центра - 5 и 17 числа текущего месяца.

1.8. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.

1.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности отделом кадров в бухгалтерию работодателя.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

1.12. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2. Доплаты

2.1. В Центре устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу, за работу в выходные дни.

2.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 10% до 50% от должностного оклада такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты устанавливается приказом директора Центра и зависит от объема выполняемой работы.

2.3. Сверхурочная работа оплачивается в Центре за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

2.4. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) размер доплаты устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются преподавателям, работникам Центра в индивидуальном порядке на основании приказов директора Центра.

2.6. Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей преподавателя, работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

2.7. Если работник имеет право на доплаты по всем основаниям, то размер вознаграждения суммируется, но не более чем 50% месячного должностного оклада.

2.8. При невыполнении или ненадлежащем выполнении показателей для премирования работников и преподавательского состава Центра, переменная часть оплаты труда (премия) не выплачивается или может быть снижена.

2.9. Основанием для невыплаты или снижения размера переменной части оплаты труда является служебная записка руководителя структурного подразделения, ответственного за выполнение соответствующего участка работы.

3. Иные выплаты преподавателям, работникам Центра

3.1. Центр обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. При разработке преподавателями учебных программ по вновь вводимым учебным курсам и дисциплинам оплата производится исходя из нормы времени на выполнение данного вида методической работы из расчета 50 процентов от общего объема программы курса (дисциплины).

3.3. При переработке действующих учебных программ, а также проведении работ по разработке, установке, отладке и апробации программных продуктов по учебным курсам и дисциплинам, оплата производится исходя из фактически затраченного времени на проведение данных видов методической работы с учетом установленных ставок почасовой оплаты.

3.4. При проведении авторских семинаров, факультативов и курсов по учебным программам, а также при выполнении других видов работ преподавателями, работниками Центра оплата за их выполнение производится в зависимости от степени личного участия исполнителя в общем объеме услуг или работ из расчета:

- при проведении всех мероприятий, связанных с заключением договора (поиск Заказчика, подготовка договора для его подписания сторонами и т.д.), вместе с выполнением услуг или работ по договору – до 50 процентов от суммы, перечисленной Заказчиком по договору;
- при выполнении услуг или работ по договору на территории Заказчика – двойной ставки почасовой оплаты, установленной приказом по Центру;
- при выполнении услуг или работ по договору в офисе Центра – одинарной ставки установленной почасовой оплаты.

4. Ответственность работодателя

4.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Центр несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора Центра в письменной форме, приостановить работу за весь период до выплаты задержанной суммы.