

Принят на заседании профсоюзного собрания
Муниципального бюджетного общеобразова-
тельного учреждения «Тимерликовская
основная общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района РТ
Протокол №1 от 29 августа 2013г

Председатель профкома

-----Блинова Н.В.

Утверждён приказом директора
Муниципального бюджетного общеобразова-
тельного учреждения «Тимерликовская
основная общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района РТ
приказ №83 от 29 августа 2013г

Директор школы:

Таймуллина Л.И.

ПОЛОЖЕНИЕ О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

**МБОУ «Тимерликовская ООШ»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан**

2013г

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании (далее - Положение) распространяется на работников МБОУ «Тимерликовская ООШ» (далее - Организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым и налоговым законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами организации, коллективным договором, заключенным между организацией и ее работниками.

1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, а также должно содействовать творческому и ответственному отношению к труду, проявлению инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

1.4. Важнейшим элементом системы материального стимулирования работников 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 и навыков работника, значимости его профессии (специальности), занимаемой им должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач;
- за равный труд производится равная оплата;
- запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация указанных принципов достигается путем установления четких критериев и правил определения размеров заработной платы для работников с учетом их квалификации, сложности, качества и количества затраченного труда.

1.5. Условия оплаты труда работников, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада, установленный в организации, определяются трудовым договором и штатных расписанием организации.

Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат любого, в т.ч. неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

1.6. В организации применяются следующие системы оплаты труда:

- повременно-премиальная;
- комиссионная;
- комиссионно-прогрессивная;
- простая сдельная.

1.7. При **повременно-премиальной системе оплаты труда** работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали, а также начисляются премии. Таким образом, размер заработной платы при повременно- премиальной системе оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{Сумма заработной платы за фактически отработанное время} + \text{Премия} = \text{Заработная плата}$$

При этом труд работников организации (сумма заработной платы за фактически отработанное время) оплачивается исходя из установленного оклада.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для различных работников организации устанавливаются в настоящем Положении и указываются в штатном расписании.

Если работнику установлена часовая ставка, то сумма заработной платы за фактически отработанное в течении месяца время начисляется по формуле:

$$\text{Количество часов, фактически отработанных работником за месяц} \times \text{Часовая ставка} = \text{Сумма заработной платы за фактически отработанное время}$$

1.8. При **Простой сдельной системе оплаты труда** работнику оплачивается то количество продукции, которое он произвел.

При простой сдельной оплате труда размер заработной платы исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количестве продукции, которое изготовил работник, по следующей формуле:

$$\text{Сдельная расценка на единицу изготовленной продукции} \times \text{Количество единиц изготовленной продукции} = \text{Заработная плата}$$

Сдельная расценка определяется по формуле:

$$\text{Часовая (дневная) ставка} : \text{Часовая (дневная) норма выработки} = \text{Сдельная расценка}$$

Норма выработки – это то количество продукции, которое работник должен произвести за единицу рабочего времени (час, день, месяц). Нормы выработки определяются работодателем.

1.9. При **комиссионной системе оплаты труда** размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника, по следующей формуле.

$$\text{Выручка, полученная по результатам деятельности работника} \times \text{Процент от выручки} = \text{Заработная плата}$$

1.10. При **комиссионно-прогрессивной системе оплаты труда** размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника с учетом роста процента при росте выручки сверх установленной для работника нормы по такой же формуле, какая применяется при расчете заработной платы по комиссионной системе оплаты труда.

1.11. Источником оплаты труда и премировании работников является фонд заработной платы.

1.12. Заработная плата работников организации включает в себя (в зависимости от системы оплаты труда, установленной применительно к должности):

- оклад (или ставку);
- премиальные выплаты (или комиссионные);
- надбавки за наставничество, за сложность, за напряженность, за секретность работы⁴
- вознаграждение по итогам работы за год;
- 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 (выполнение работ различной

квалификации, совмещение профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие);

- иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

1.13. К несистемным выплатам из средств прибыли организации относятся: премии, выплачиваемые к праздничным и юбилейным датам.

1.14. Размеры заработной платы работникам за месяц утверждаются руководителем организации на основании отчетов работников и представлений руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя организации.

Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы (включая премии и надбавки), работник выясняет со своим непосредственным руководителем, а при его отсутствии – с кадровиком-расчетчиком и заместителем директора, в полномочия которого включено кураторство вопросов зарплаты работников. При невозможности разрешить возникшие вопросы с указанными лицами работник вправе обратиться к руководителю организации.

1.15. Расчет зарплаты производится до 10-го числа месяца, следующего за отработанным, на основании табелей учета рабочего времени, индивидуальных листов учета рабочего времени и прочих соответствующих документов.

Заработная плата выплачивается работникам организации в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в предусмотренные коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка дни.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы кассиром организации либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.