



Позитивні жінки
благодійна організація

НАКАЗ

«_28_» січня 2017р.

Київ

№ 4/1

**Про затвердження Положення
про оплату праці співробітників
БО «Позитивні жінки»**

З метою забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників БО «Позитивні жінки» і досягнення цілей організації в умовах існуючої економічної ситуації в Україні:

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про оплату праці співробітників БО «Позитивні жінки», що додається.
2. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Виконавчий директор

О.Г. Єщенко





Позитивні жінки
благодійна організація

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ БО «Позитивні жінки»
від 28.01.2017р. № 4/1

**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці працівників
БО «Позитивні жінки»**

Київ 2017



Позитивні жінки
благодійна організація

ЗМІСТ

I.Загальні положення та визначення	3
II.Система оплати праці	3
III.Механізм оплати праці	3
IV.Перегляд та індексація розміру заробітної плати	4
V.Строки і періодичність виплат заробітної плати	4
VI.Відповіальність	4
VII. Обмеження розміру утримань із заробітної плати	5
VIII. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці	5



Позитивні жінки

благодійна організація

I. Загальні положення та визначення

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників БО «Позитивні жінки» (надалі за текстом Підприємство) і досягнення цілей Підприємства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

1.2. Основними законодавчими документами формування "Положення про оплату праці" є:

- Кодекс законів про працю України;

- Податковий кодекс України;

- Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;

- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-XII;

-Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» №2559-VI ;

- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Мінстату №323 від 11.12.1995 р. зі змінами та доповненнями.

1.3. Цим Положенням визначаються структура заробітної плати, склад і джерела витрат на оплату праці.

1.4. У цьому положенні визначення вживаються у наступних значеннях:

1.4.1. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

1.4.2. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми.

1.5. Критеріями рівня оплати праці працівників Підприємства є:

— результати діяльності Підприємства;

— внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;

— посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства і колективного договору.

1.6. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору або за погодженням із Головою Правління БО «Позитивні жінки».

1.7. Працівник підприємства - співробітник, член Правління, учасниця (членкиня), персонал проектів БО «Позитивні жінки».

2. Система оплати праці

З урахуванням специфіки, змісту і напрямків діяльності на Підприємстві застосовуються:

— почасова і почасово-преміальна системи оплати праці;

— індивідуальна форма організації та оплати праці.



Позитивні жінки

благодійна організація

3. Механізм оплати праці

3.1. Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- 3.1.1. Штатний розклад Підприємства;
- 3.1.2. Табель обліку робочого часу;
- 3.1.3. Акт виконаних робіт по трудовій угоді;
- 3.1.4. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.2. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, та цим Положенням.

3.3. Розмір заробітної плати працівника Підприємства залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Підприємства за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).

3.4. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконаній працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).

3.5. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати адміністрація Підприємства повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

3.6. Заробітна плата працівників Підприємства складається з посадового окладу й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.6.1. Посадовий оклад встановлюється працівникам Підприємства відповідно до затвердженого штатного розкладу, що діє у звітному періоді, який розробляється на підставі схеми розрахункових коефіцієнтів окладів;

3.6.2. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за виконання разових робіт першорядної важливості працівникам Підприємства, що приймають активну участь у розробці та реалізації проектів, виконанні термінових робіт, у формі матеріальної допомоги й інших компенсаційних виплат призначаються відповідно до чинного законодавства.

3.7. Працівники Підприємства, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.1021 КЗпП України).

3.8. Працівникам Підприємства, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.1 ст.105 КЗпП України).

4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати

4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін або доповнень до колективного договору.



Позитивні жінки
благодійна організація

4.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

5. Строки і періодичність виплат заробітної плати

5.1. Заробітна плата виплачується працівникам Підприємства регулярно в робочі дні у строки, встановлені 1-7 числа за другу половину місяця, та 16-20 числа за першу половину місяця, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів (ч.1 ст.115 КЗпП України), але не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця, повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.

5.2. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, свяtkовим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України).

5.3. Заробітна плата працівникам Підприємства за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).

6. Відповіальність

6.1. Керівник Підприємства несе відповіальність за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства України, та цього Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (штатний розклад, накази).

6.2. Головний бухгалтер Підприємства несе відповіальність за:

- забезпечення своєчасного та правильного нарахування і виплати заробітної плати;
- забезпечення своєчасного надання працівнику інформації щодо його заробітної плати.

7. Обмеження розміру утримань із заробітної плати

7.1. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

8. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці

8.1. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

Виконавчий директор



О.Г. Єщенко