УТВЕРЖДАЮ
Директор ООО ЦОТ «Перспектива»
_____Е.В. Белянинова
«_10_» ____01_____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда и премировании в ООО ЦОТ «Перспектива»

г. Лангепас

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников ООО ЦОТ «Перспектива». Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала, 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, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя ООО ЦОТ «Перспектива» (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение вступает в силу с 09.01.2023 года и отменяет все предыдущие Положения об оплате труда.

1.3. Основные термины и определения.

Оплата труда — это денежные средства, выплачиваемые компанией своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты)

Оплата труда в натуральной форме — один из видов оплаты труда, производимого в неденежной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20% от общей заработанной работником суммы.

Система оплаты труда — способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей

Повременно-премиальная система оплаты труда — система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого в табелях. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные настоящим Положением)

Должностной оклад — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определенной сложности за месяц

МРОТ — минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

Часовая тарифная ставка — определение часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (продолжительности рабочего дня).

1.4. В настоящем Положении **под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.**

1.5. Оплата труда Работников ООО ЦОТ «Перспектива» включает в себя:

– **заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда** (Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним, тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями 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 др.);

– **стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей**, производимые в соответствии с настоящим Положением.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В ООО ЦОТ «Перспектива» устанавливается **повременно-премиальная** система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.3.Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что **величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями)**. При этом **наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение**

трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением и бонусной системой.

2.4. **Ежемесячная оплата труда Работников ООО ЦОТ «Перспектива» состоит из постоянной и переменной частей.**

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию.

Переменной частью оплаты труда являются премии, бонусы а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах).

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

3.3. **Размер оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по ХМАО-Югре, для обособленного подразделения по городу Тюмень.**

3.4. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя ООО ЦОТ «Перспектива» и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

4. Начисление и выплата заработной платы

4.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

4.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем ООО ЦОТ «Перспектива».

4.3. Утверждает табель руководитель ООО ЦОТ «Перспектива».

4.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 10-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 25-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

При определении суммы аванса применяется расчетный способ за фактически выполненную работу и с суммы аванса производится удержание НДФЛ.

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

4.7. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

4.9. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

4.10. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.
4.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.
4.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной платы производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.
В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.
4.13. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в ООО ЦОТ «Перспектива» документов, удостоверяющих смерть Работника.

5. Доплаты, надбавки, премии и иные выплаты

5.1. Доплаты работникам ООО ЦОТ «Перспектива» устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и локальными нормативными актами ООО ЦОТ «Перспектива».

Наименование выплаты	Процент	Примечание
Доплаты		
За работу в ночное время	40% часовой тарифной ставки	Работа с 22 часов вечера до 6 часов утра
За сверхурочную работу	За первые 2 часа — 150% часовой ставки; за последующие часы сверхурочной работы — 200% часовой ставки	Доплата не производится работникам с ненормированным рабочим днем
За работу в выходные и праздничные дни	100% часовой ставки (если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени) 200% процентов часовой ставки (если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени)	Для работников с повременной системой оплаты труда
За выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника	50% оклада по основной работе	Доплата выплачивается на протяжении периода совмещения
Надбавки		
За стаж в данной компании	– 12% от оклада (за стаж работы от 4 до 7 лет); – 15% от оклада (за стаж работы от 7 до 10 лет); – 18% от оклада (за стаж работы свыше 10 лет)	Стаж работы должен быть непрерывным в данной компании
За интенсивность труда	15% от оклада	По профессиям согласно перечню, утвержденному приказом директора компании
Премии		
По результатам работы за месяц	В соответствии с бонусной системой	Сумма премии устанавливается приказом директора компании
Годовые премии	50% от оклада	Не выплачиваются работникам, имеющим прогулы, дисциплинарные

		взыскания, а также жалобы клиентов
Материальная помощь		
В связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, сестры, брата, детей)	5 000 руб.	При представлении документов, подтверждающих факт смерти и родства
В связи с чрезвычайными ситуациями (пожаром и т. д.)	Сумма устанавливается по решению директора компании совместно с представителями профсоюзного органа	При представлении документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств и размера ущерба

5.2. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам ООО ЦОТ «Перспектива» в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.
5.3. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли ООО ЦОТ «Перспектива» на основании приказа (распоряжения) руководителя ООО ЦОТ «Перспектива» по личному заявлению Работника.
5.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6. Премирование

6.1. Работникам ООО ЦОТ «Перспектива», занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии, бонусы в соответствии с бонусной системой для работников ООО ЦОТ «Перспектива», в соответствии с Приложением №1 «12 шагов успеха!» к приказу от «24» октября 2022 г. № 20 .
6.2. Текущие премии, бонусы выплачиваются по результатам работы за месяц.
6.3. Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.
6.4. **Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за**:
– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
– появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
– опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
– невыполнение распоряжений руководителя;
– неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.
Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.
Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя ООО ЦОТ «Перспектива».
6.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:
– по решению и приказу руководителя – за счет чистой прибыли ООО ЦОТ «Перспектива»;

7. Ответственность Работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.
7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
8.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.