УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «УЦ НПМ»

_____ Э.Р. Аюпов

«___» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ООО «УЦ НПМ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Настоящим Положением устанавливается:
– повременно-премиальная оплата труда работникам учреждения на основании тарифов и окладов;
- система плавающих окладов, которая устанавливается работникам, занимающим определенные должности, при работе на которых с работником заключается срочный договор, предусматривающий оплату труда, увязанную с определенными в договоре с работником показателями деятельности учреждения.

1.4. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием ООО «УЦ НПМ».

1.5. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и гранты, иные компенсационные и социальные выплаты.

1.6. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание ООО «УЦ НПМ».

1.7. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.

1.8. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей – исходя из 16-часовой рабочей недели и 3,2-часового рабочего дня.
Заработная плата в ООО «УЦ НПМ» состоит из:
— тарифной ставки (оклада);
— доплат.

1.9. Выплата заработной платы в ООО «УЦ НПМ» производится в денежной форме в рублях.

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

1.11. 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).

1.12. 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).

1.13. При прекращении трудового договора выплата всех 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).

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. 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 тарифной ставки (оклада).

1.17. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2. ДОПЛАТЫ

2.1. В ООО «УЦ НПМ» устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

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.

2.3. Надбавка за совмещение устанавливается приказом, изданного на основании письменного соглашения с работником. Вышеуказанные доплаты устанавливаются в процентах от оклада (тарифной ставки) работника, исполняющего обязанности, либо определенной суммой.

2.4. Размер доплаты устанавливается Директором ООО «УЦ НПМ» и зависит от объема выполняемой работы.

2.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.7. В случаях, когда с учетом характера производства, работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

2.8. Сверхурочная работа в ООО «УЦ НПМ» компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха, день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3. ПРЕМИИ

3.1. Премирование работников за выполнение особо важных заданий осуществляется по результатам работы учреждения за отчетный месяц. Премируются работники, активно способствующие реализации целей и задач, стоящих перед учреждением, проявляющие инициативу и творческий подход при выполнении планов, заданий, поручений.

3.2. В конце календарного года сотрудникам ООО «УЦ НПМ» выплачивается премия. Размер премии зависит от выслуги лет в ООО «УЦ НПМ»:

— от 12 месяцев до 24 месяцев составляет ___% тарифной ставки (оклада) сотрудника;

— от 24 месяцев и более – составляет ___% от тарифной ставки (оклада) сотрудника.

Размер годовой премии может быть изменен в сторону увеличения или уменьшения по решению Директора ООО «УЦ НПМ».

3.3. Размер премии определяется по итогам финансово-хозяйственной деятельности компании. Размер премии и периодичность ее выплаты утверждается приказом директора.

4. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

4.1. Директор ООО «УЦ НПМ» также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

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

5.2. 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.

Приложением к настоящему Положению является журнал ознакомления сотрудников с внутренними локальными документами.

Журнал ознакомления сотрудников с внутренними локальными документами

№ п/п	ФИО (полностью сотрудника)	Дата приема на работу/№ приказа	Дата ознакомления с положением об оплате труда и о премировании	Отметка об увольнении

Лист№2

№ п/п	ФИО (полностью сотрудника)	Дата приема на работу/№ приказа	Дата ознакомления с положением об оплате труда и о премировании	Отметка об увольнении