



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

### Определения

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – индивидуальный предприниматель, вступивший в трудовые отношения с работником.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Работодателем установлена повременно-премиальная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера (премии).

1.4. Работодатель обязан выплачивать ежемесячно сотрудникам должностной оклад и выплаты компенсационного характера в размере, при условиях и в срок, установленными настоящим Положением.

1.5. Работодатель имеет право выплачивать сотрудникам выплаты стимулирующего характера в размере, при условиях и в срок, установленными настоящим Положением.

### 2. Должностной оклад

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

2.2. Размер должностного оклада определяется Штатным расписанием Работодателя.

2.3. Размер должностного оклада изменяется в случае внесения Работодателем изменений в Штатное расписание.

2.4. Сотрудникам, которым установлены должностные оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному Работодателем, и количеству отработанного времени.

2.5. Должностные оклады устанавливаются исходя из 40-часовой (36-, 30-часовой в случаях, предусмотренных Законодательством РФ) продолжительности рабочей недели.

### 3. Выплаты компенсационного характера.

#### 3.1. Районный коэффициент.

3.1.1. Районный коэффициент (**РК**) – показатель относительного увеличения заработной платы с целью компенсации дополнительных расходов и повышенных затрат труда, связанных с выполнением работы и проживанием в регионах с тяжелыми климатическими условиями.

3.1.2. Федеральным законодательством и региональными НПА установлен районный коэффициент – 1,7, означающий надбавку в размере 70 % от должностного оклада.

#### 3.2. Северная надбавка.

3.2.1. Северная надбавка (**МКС**) - это некоторая сумма, которая вычисляется в процентном соотношении от заработной платы и полагается работникам районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

3.2.2. Федеральным законодательством для данной местности установлен максимальный размер северной надбавки в размере 50 % от должностного оклада.

3.2.3. Расчет размера северной надбавки зависит от стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям:

а) первый год работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям – 10 % от должностного оклада;

б) каждые последующие полгода работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям – 10 % от должностного оклада до достижения максимального размера северной надбавки в размере 50 % от должностного оклада.

3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. (ДопРасц)

3.3.1. Размер выплат составляет до 100 % от должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100 % фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии.

3.3.2. Оформляется приказом работодателя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера являются обязательными и выплачиваются ежемесячно в срок, установленный настоящим положением.

3.5. Размер компенсационных выплат изменяется в случае внесения изменений в соответствующие НПА федерального и регионального значения.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера – премии.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. Выплата за качество выполняемых услуг;

4.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы;

4.1.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал.

4.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (ПрИнт):**

4.2.1. Диапазон выплат составляет от 0 до 50 % от должностного оклада (тарифной ставки).

4.2.2. Устанавливается за:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором.

4.2.3. Периодичность осуществления выплаты: ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы (Раздел 5 настоящего Положения).

4.3. **Выплата за качество выполняемых работ (ПрКач):**

4.3.1. Диапазон выплат составляет от 0 до 20 % от должностного оклада (тарифной ставки).

4.3.2. Устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников.

4.3.3. Периодичность осуществления выплаты: ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы (Раздел 5 настоящего Положения).

4.4. **Премияльная выплата по итогам работы за квартал (ПрКв):**

4.4.1. Диапазон выплат составляет от 0 до 100 % от должностного оклада (тарифной ставки).

4.4.2. Периодичность осуществления выплаты: ежеквартально в месяце, следующем за отчетным кварталом (Раздел 5 настоящего Положения).

4.5. **Премияльная выплата по итогам работы за год (ПрГод):**

4.5.1. Диапазон выплат составляет от 0 до 100 % от должностного оклада (тарифной ставки).

4.5.2. Периодичность осуществления выплаты: ежегодно в последний месяц отчетного года (Раздел 5 настоящего Положения).

4.6. **Единовременная выплата молодым специалистам.**

4.6.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

4.6.2. Молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по

уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

4.6.3. Требования к стажу не предъявляются.

4.6.4. Размер единовременной выплаты молодым специалистам 12 000 (Двенадцать тысяч рублей 00 копеек) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6.5. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

4.6.6. Молодой специалист, вступивший в трудовые отношения с работодателем обязан в течение 1 (одного) календарного года с даты заключения трудового договора проработать на данном месте в занимаемой должности.

4.6.7. В случае расторжения трудового договора до истечения срока, установленного п.4.6.6, молодой специалист обязан вернуть часть единовременной выплаты. За работником сохраняется часть единовременной выплаты за фактически отработанный период, который вычисляется следующим образом: размер единовременной выплаты разделяется на количество календарных дней в году, затем полученный результат умножается на количество фактически отработанных календарных дней. Разница между полным объемом единовременной выплаты и части ее, сохраняющейся за работником возвращается работодателю в срок не позднее 1 (одной) недели с момента расторжения трудового договора.

## 5. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

5.1. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и устанавливается персонально каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

5.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

5.3. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

5.4. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

5.5. Размер выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых снижается при наличии следующих показателей (табл. 1):

Таблица 1

N п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай (в % от max. размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	до 10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	до 10%
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	до 20%
5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	до 10%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%

7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	до 10%
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10%

5.6. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом работодателя.

5.7. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента (РК) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (МКС).

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **6. Срок и порядок выплаты заработной платы.**

6.1. Выплата заработной платы производится ежемесячно в наличной денежной форме в рублях по месту выполнения работы.

6.2. В соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса по письменному заявлению работника его заработная плата может быть переведена в кредитную организацию, указанную в заявлении.

6.3. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц по установленным датам:

6.3.1. 20 числа текущего месяца – выплачивается заработная плата за первую половину месяца учитываемая оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время и выплаты компенсационного характера (РК и МКС); При этом, при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

6.3.2. 5 числа следующего месяца – окончательный расчет за отработанный календарный месяц и выплаты компенсационного характера за отработанное время, 100 % выплат стимулирующего характера, и 100 % выплат за квартал в соответствии с пп. 4.5.2. Раздела 4 настоящего Положения.

6.3.3. В случае, если указанная дата приходится на выходной или праздничный день, то выплата заработной платы производится накануне в последний рабочий день.

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

6.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, 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).

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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), рассчитанных пропорционально времени простоя

6.10. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить

своему непосредственному руководителю, иному уполномоченному представителю работодателя.

**6.12.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

**6.13.** В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

**6.14.** В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

**6.15.** Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

#### **7. Иные выплаты сотрудникам.**

7.1. Работодатель также обязуется выплачивать сотрудникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

#### **8. Ответственность работодателя.**

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

8.2. 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.

#### **9. Индексация заработной платы.**

9.1. Индексация оклада работников производится 01 февраля каждого года.

9.2. Оклад Работника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

9.3. Работодатель производит увеличение окладов сотрудников в соответствии с индексом роста потребительских цен, определенным на основании данных Росстата.

9.4. Сумма индексации заработной платы Работника производится путем увеличения должностных окладов на прогнозируемый коэффициент инфляции.

9.5. Сумма повышения окладов определяется по формуле: сумма оклада (руб.) x коэффициент, соответствующий прогнозируемому уровню инфляции, зафиксированному законом о федеральном бюджете на следующий календарный год.

9.6. Для вновь принятых Работников индексация заработной платы производится в общеустановленном порядке независимо от количества полных (неполных) месяцев, отработанных ими в квартале, за который в первый для них раз производится индексация.

Приложением к настоящему Положению является Лист ознакомления работников.