

Общество с ограниченной ответственностью «Проспект»
Юридический адрес: г. Оренбург, ул. Восточная, д. 1/1, тел. 8 (3532) 761512,
ОКПО 56112456, ИНН 5610029987, КПП 561001001, ОГРН 1025601032665

УТВЕРЖДАЮ

01 января 20 26 г.
директор Медведев А.К.

Положение об оплате труда и премировании

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и премировании (далее — Положение) является локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ, которое устанавливает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников организации.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

а) «Организация» либо «Работодатель» — Общество с ограниченной ответственностью «Проспект»;

б) «представитель Работодателя» — руководитель Организации согласно ее уставу либо иное уполномоченное им лицо;

в) «Работник» — физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Работодателем, возникших по основаниям, указанным в ст. 16 ТК РФ;

г) «система оплаты труда» — способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей;

д) «заработная плата» — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

е) «должностной оклад (оклад)» — фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовой функции (работы, требующей определенной квалификации, по должности, профессии, специальности или работы определенного вида) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих;

ж) «стимулирующие выплаты» — выплаты, входящие в состав заработной платы, направленные на мотивацию Работника к повышению качества и/или производительности труда. К ним относятся: доплаты, надбавки стимулирующего характера и премии;

з) «компенсационные выплаты» — выплаты, входящие в состав заработной платы, направленные на компенсацию работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. К ним относятся доплаты, надбавки компенсационного характера;

и) «ПВТР» — Правила внутреннего трудового распорядка Организации;

к) «работа в ночное время» — работа в промежутке с 22:00 одних суток до 06:00 следующих суток;

л) «сверхурочная работа» — работа, выполняемая Работниками по инициативе Работодателя за пределами установленной для них продолжительности ежедневной работы;

м) «индексация заработной платы» — повышение уровня реального содержания заработной платы Работников путем ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

н) «непрерывный стаж работы в Организации» — период работы в Организации, который не прерывался расторжением/прекращением трудового договора с Работником или не прерывался отпуском без сохранения заработной платы сроком более чем на 30 календарных дней;

о) «часть оклада Работника за час работы» — часть оклада Работника за час работы, рассчитанная путем деления размера оклада Работника за месяц на среднемесячное число рабочих часов Работника в календарном году. Среднемесячное число рабочих часов Работника определяется делением годовой нормы рабочих часов Работника за год на 12;

п) «простой» — время временной приостановки работы Работников по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

р) «совмещение профессий (должностей)» — выполнение Работником дополнительной работы по другой, по сравнению с профессией (должностью) Работника по основной работе, профессии (должности);

с) «расширение зон обслуживания (объемов выполняемых работ)» — выполнение Работником дополнительной работы по основной работе, профессии (должности) Работника.

1.3. Настоящее Положение действует наряду с уставом Организации, ПВТР, инструкциями, положениями и другими локальными нормативными актами, действующими в Организации и регулируемыми трудовые отношения с Работниками.

1.4. В случае если трудовыми договорами с отдельными Работниками установлено иное регулирование трудовых отношений по сравнению с Положением, применяются положения трудового договора.

1.5. По вопросам, не урегулированным Положением или трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

1.6. Положение хранится в отделе кадров Организации.

2. Порядок оплаты труда

2.1. В Организации устанавливается окладно-премиальная система оплаты труда.

2.2. За выполнение трудовых функций Работникам Организации выплачивается заработная плата в следующем составе должностного оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, перечисленных далее по тексту Положения.

2.3. Должностной оклад является постоянной частью заработной платы Работника (гарантированным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей). Размер оклада Работника устанавливается в трудовом договоре с ним.

2.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, а также доплаты и надбавки стимулирующего характера являются переменной частью заработной платы Работников (выплатами Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и выплатами, мотивирующими Работников к повышению качества и/или производительности труда, соответственно).

2.5. Заработная плата выплачивается Работникам в валюте РФ:

- в наличной форме в кассе Работодателя;
- в безналичной форме на банковский счет, открытый на имя Работника.

2.6. Оплата труда в натуральной (неденежной) форме и иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ, может устанавливаться коллективным договором или трудовым договором с Работником по его письменному заявлению.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Заработная плата в неденежной форме (если ее выплата предусмотрена трудовым договором с Работником) выплачивается в следующем порядке:

а) Работник в срок десять рабочих дней до выплаты части заработной платы обращается с письменным заявлением к представителю Работодателя с просьбой выплатить ему часть месячной заработной платы в неденежной форме.

В заявлении указывается предпочтительная группа товаров (продукты, одежда, бытовые предметы), которыми будет выдана часть заработной платы, и размер части заработной платы (в % от заработной платы за месяц), которая будет выдана в неденежной форме;

б) согласованное заявление Работника передается в бухгалтерию Организации.

В срок выдачи части заработной платы, установленный п. 2.7 Положения, часть заработной платы Работнику выдается бухгалтерией Организации в неденежной форме с одновременным оформлением товарной накладной.

По возможности часть заработной платы в неденежной форме должна быть выплачена товарами, указанными в заявлении Работника, но в любом случае не может выплачена в виде купонов, долговых обязательств, расписок, спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, запрещенных или ограниченных в обороте в РФ.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже чем дважды в месяц в следующем порядке:

- расчет за первую половину месяца — не позднее 25 числа каждого месяца;
- расчет за оставшуюся (вторую) половину месяца — не позднее 10 числа каждого месяца.

2.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

2.9. В расчет заработной платы за первую половину месяца входят:

- 1) должностной оклад за фактически отработанные дни;
- 2) компенсационные и стимулирующие выплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

К ним относятся:

- 1) доплата за стаж работы;
- 2) надбавка за квалификацию.

В расчет заработной платы за вторую половину месяца входят:

- 1) должностной оклад за фактически отработанные дни;
- 2) компенсационные и стимулирующие выплаты, расчет которых зависит от оценки итогов работы за месяц, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

К ним относятся:

- 1) премия по итогам месяца;
- 2) доплата за работу во вредных условиях;
- 3) доплата за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни;
- 4) доплата за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);
- 5) доплата за работу на условиях совмещения профессий (должностей) / расширения зон обслуживания и объемов выполняемых работ;
- 6) доплата за сверхурочную работу;
- 7) доплата за наставничество в период испытательного срока другого Работника;
- 8) доплата за особую сложность (напряженность) работы.

Ежеквартальные и ежегодные премии, расчет которых зависит от оценки итогов работы за период, превышающий месяц, а также от выполнения нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) за период, превышающий месяц, выплачиваются в сроки, установленные п. 4.15 Положения.

2.10. Одновременно с полной выплатой заработной платы за отработанный период времени Работнику выдается расчетный листок с указанием в нем информации, указанной в ч. 1 ст. 136 ТК РФ. Форма листка утверждается приказом представителя Работодателя.

2.11. Оплата времени отпуска производится не позднее трех календарных дней до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

2.12. За период документально зафиксированного отстранения Работника от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, заработная плата Работнику не выплачивается, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Основанием для неначисления заработной платы Работнику за период отстранения является распоряжение работодателя.

2.13. Период простоя в работе (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ, исходя из причин простоя.

К простоям во всех случаях ведут следующие причины, препятствующие работе Организации:

- а) финансовый кризис или тяжелое материальное положение Работодателя;
- б) отсутствие заказов, обеспечивающих работу Организации;
- в) поломка оборудования, техники, транспорта или ремонт здания;

г) отключение электричества, воды и других коммунальных услуг по вине Работодателя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работодателя, то есть когда причины временной приостановки работы связаны исключительно с действиями/бездействием Работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по вине Работника, то есть когда причины временной приостановки работы связаны исключительно с действиями/бездействием Работника, не оплачивается.

В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.14. В случае работы Работника в режиме неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

2.15. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен всем Работникам производится ежегодно на основании приказа руководителя Организации в размере 5 % от установленных штатным расписанием окладов Работников.

Приказ о размере индексации издается не позднее последнего дня календарного года, предшествующего году, с 1 января которого индексация должна быть произведена согласно данному пункту Положения.

Условия, при которых индексация заработной платы в вышеуказанном порядке может быть проведена в меньших размерах, устанавливаются локальным нормативным актом Организации.

3. Компенсационные выплаты

3.1. В состав компенсационных выплат входят:

- доплаты компенсационного характера;
- надбавки компенсационного характера.

3.2. В состав доплат компенсационного характера входят:

- доплата за работу на условиях совмещения профессий (должностей) / расширения зон обслуживания и объемов выполняемых работ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3.3. В состав надбавок компенсационного характера входят:

- районный коэффициент.

3.4. Доплата за работу на условиях совмещения профессий (должностей) / расширения зон обслуживания и объемов выполняемых работ устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 40 % от оклада по совмещаемой или по занимаемой должности.

3.5. Доплата за сверхурочную работу производится в порядке, предусмотренном ТК РФ (ч. 1 ст. 152 ТК РФ):

- за первые два часа работы — не менее чем полуторном размере заработной платы;
- за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

3.6. Доплата за работу в ночное время выплачивается в размере, установленном Постановлением Правительства РФ от 04.04.2025 N 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», то есть в размере 20% должностного оклада за час работы за каждый час работы в ночное время.

3.7. Доплата за работу в выходные и праздничные дни выплачивается в размере, установленном ТК РФ (ч. 1 ст. 153 ТК РФ):

- в размере не менее одинарной части оклада за фактически отработанное время (день или час работы) сверх оклада, с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной части оклада за фактически отработанное время (день или час работы) сверх оклада, с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По письменному заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если на день увольнения у Работника остались неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни, Работодатель выплачивает компенсацию за них (ч. 5 ст. 153 ТК РФ).

3.8. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда выплачивается:

а) для работающих во вредных условиях труда 1-й степени — в размере 4 % оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (минимум по ч. 2 ст. 147 ТК РФ в размере 4%);

б) для работающих во вредных условиях труда 2-й степени — в размере 5 % оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (минимум по ч. 2 ст. 147 ТК РФ в размере 4% + надбавка сверх минимума 1%, установленная работодателем);

в) для работающих во вредных условиях труда 3-й степени — в размере 6 % оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (минимум по ч. 2 ст. 147 ТК РФ в размере 4% + надбавка сверх минимума 2%, установленная работодателем);

г) для работающих во вредных условиях труда 4-й степени — в размере 7 % оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (минимум по ч. 2 ст. 147 ТК РФ в размере 4% + надбавка сверх минимума 3%, установленная работодателем);

д) для работающих в опасных условиях труда — в размере 8 % оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (минимум по ч. 2 ст. 147 ТК РФ в размере 4% + надбавка сверх минимума 4%, установленная работодателем).

3.9. Размер районного коэффициента определяется Работодателем в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, а также сохраняющими силу нормативно-правовыми актами СССР и РСФСР.

Районный коэффициент в Организации составляет 15% и начисляется на фактический заработок Работника.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В состав стимулирующих выплат входят:

- доплаты стимулирующего характера;
- надбавки стимулирующего характера;
- премии.

4.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются на постоянной основе со дня возникновения оснований для их выплаты.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера, кроме премий, выплачиваются одновременно с заработной платой за каждый календарный месяц.

Премии выплачиваются в сроки, установленные п. 4.15 Положения.

Выплата доплат и надбавок прекращается со дня прекращения оснований для их выплаты или со дня расторжения (прекращения) трудового договора с Работником.

4.3. Премии выплачиваются по инициативе Работодателя только за достигнутые результаты работы Работника. Достижение результатов оценивается Работодателем на периодической основе (за месяц, за квартал, за год).

Результаты оценки работы Работников (с учетом оснований для снижения премий, указанных в п. 4.13 Положения) для начисления и выплаты премий непосредственные руководители Работников представляют руководителю Организации в виде служебных записок:

- в срок 5 календарных дней с даты окончания календарного месяца работы;
- в срок 7 календарных дней с даты окончания квартала работы;
- в срок 10 календарных дней с даты окончания года работы.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера

4.4. В Организации устанавливаются следующие виды доплат стимулирующего характера:

- за наставничество в период испытательного срока другого Работника;
- за особую сложность (напряженность) работы.

4.5. Доплата за наставничество выплачивается Работнику при возложении на него трудовым договором или дополнительным соглашением работы по наставничеству — оказанию помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной специальности вновь принятого на испытательный срок Работника.

Доплата за наставничество выплачивается в размере 20 % от должностного оклада Работника.

4.6. Доплата за особую сложность (напряженность) работы выплачивается перечисленным ниже Работникам Организации, исходя из уровня сложности и объема их должностных обязанностей, значимости участка их профессиональной деятельности для деятельности Организации в следующем порядке:

N	Наименование должности	Размер доплаты (в % от оклада по занимаемой должности)
1	Оператор станков с ЧПУ 5 разряда	20
2		
3		

4.7. В Организации устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за стаж работы в Организации;
- за квалификацию по занимаемой должности.

4.8. Надбавка за стаж работы в Организации выплачивается после достижения определенного непрерывного стажа работы в Организации.

Если непрерывный стаж работы в Организации прерывается, то его отсчет начинается с даты повторного заключения трудового договора с Работником / окончания отпуска без сохранения заработной платы Работника более 30 календарных дней.

Доплата за стаж работы в Организации выплачивается в следующем размере:

Непрерывный стаж работы в Организации	Размер доплаты (в % от оклада по занимаемой должности)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет и выше	30

4.9. Надбавка за квалификацию по занимаемой должности выплачивается при подтверждении Работником квалификации путем представления Работодателю оригинала документа.

С документа делается копия, которая приобщается к личному делу Работника. Оригинал документа о квалификации возвращается Работнику.

Доплата за квалификацию по занимаемой должности выплачивается в размере 10 % от должностного оклада Работника.

Премии

4.10. В Организации устанавливаются следующие виды премий:

- ежемесячные. Выплачиваются по результатам работы за месяц в размере 30% от должностного оклада;
- ежеквартальные. Выплачиваются по результатам работы за квартал в размере 50% от должностного оклада;
- ежегодные. Выплачиваются по результатам работы за год в размере 70% от должностного оклада.

4.11. Базой для начисления премий является должностной оклад за фактически отработанные Работником время.

4.12. Условиями снижения премии являются любое из следующих оснований:

- недостижение Работником установленных и доведенных до него до начала соответствующего месяца/квартала/года на месяц (квартал, год) ключевых показателей эффективности / плана продаж / плана по обслуживанию клиентов;
- наличие фактов привлечения Работника к дисциплинарной ответственности в течение определенного периода (месяц, квартал, год);
- наличие претензий или жалоб к работе Работника от клиентов/контрагентов Организации за определенный период (месяц, квартал, год);
- на дату выплаты премии не истек испытательный срок Работника.

4.13. Снижение размера премии производится за тот период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Например, если к работнику было применено дисциплинарное взыскание в июле, то ежемесячная премия за июль может быть уменьшена.

Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.14. Премии выплачиваются одновременно с выплатой последней части заработной платы:

- за месяц, за работу в котором производится премирование, — в случае ежемесячной премии;
- за месяц, следующий за кварталом, за работу в котором производится премирование, — в случае квартальной премии;
- за февраль месяц года, следующего за годом, за работу в котором производится премирование, — в случае годовой премии.