

Общество с ограниченной ответственностью «Наука»

Утверждаю:

Генеральный директор
ООО «Наука»

«20» июня 2019 года



Согласовано:

Представитель работников
ООО «Наука»

Бад Бадигит С.Ф.

«20» июня 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

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 Общества с ограниченной ответственностью «Наука» (далее – Организация). Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Организации, 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 приказами генерального директора Организации (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. 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 законами РФ, трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя вне зависимости от источников финансирования.

1.4. Оплата труда Работников Организации включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (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 Организации 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 и надбавками, предусмотренными настоящим Положением, Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении им условий премирования, предусмотренных настоящим Положением.

2.4. Ежемесячная оплата труда Работников Организации 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, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.5. По соглашению сторон с работником может быть заключен трудовой договор с применением сдельной оплаты труда.

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

2.7. Размер сдельной оплаты труда составляет:

- врача без категории, 1 категории, 2 категории - 300 (триста) рублей от одного первичного консультационного приема врача;

- врача без категории, 1 категории, 2 категории - 150 (сто пятьдесят) рублей от одного повторного консультационного приема врача;

- врача высшей категории - 390 (триста девяносто) рублей от одного первичного консультационного приема врача;

- врача высшей категории - 195 (сто девяносто пять) рублей от одного повторного консультационного приема врача;

- врача кандидата медицинских наук - 450 (четыреста пятьдесят) рублей от одного первичного консультационного приема врача;

- врача кандидата медицинских наук - 225 (двести двадцать пять) рублей от одного повторного консультационного приема врача;

- врача доктора медицинских наук - 600 (шестьсот) рублей от одного первичного консультационного приема врача;

- врача доктора медицинских наук - 300 (триста) рублей от одного повторного консультационного приема врача.

2.8. Если врач имеет категорию и ученую степень, то к расчету принимается больший размер сдельной оплаты труда. Размеры сдельной оплаты труда не суммируются.

2.9. По заявлению Работника со сдельной оплатой труда работ, заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя за каждый отработанный день.

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 месячного оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

4. Доплаты.

4.1. Работникам Организации устанавливаются следующие доплаты:

- за работу, связанную с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

4.2. В настоящем Положении под работой связанной с вредными и (или) опасными условиями труда понимается работа, производимая Работником на рабочем месте, прошедшем специальную оценку условий труда, проводимую независимой специализированной организацией и по условиям ее оценки работа на котором признается вредной или опасной.

Работникам, выполняющим работы, включенные в Перечень работ с вредными или опасными условиями труда, устанавливается доплата за работу, связанную с вредными и (или) опасными условиями труда в размере, установленном специальной оценкой условий труда, от должностного оклада работника.

4.3. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

- в размере 100 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 200 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника

- административно-управленческому персоналу устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада по основной работе;
- работникам других подразделений согласуется руководителем подразделения с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется приказом руководителя.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

4.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном отдельным приказом руководителя.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

4.6. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2. – 4.5. настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с информацией, подаваемой руководителями подразделений Организации и табелями учета рабочего времени.

4.7. Расчет размера 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 (величину продолжительности рабочего дня).

5. Премирование.

5.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, могут устанавливаться единовременные (разовые) премии по итогам работы за отчетный период, за интенсивное выполнение должностных обязанностей, с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу.

5.2. Премии выплачиваются по результатам работы за месяц одновременно с выплатой заработной платы при наличии у Организации положительного финансового результата (прибыли).

5.3. Расчет премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада) без учета надбавок и доплат к нему, начисляемых в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Для работников ООО «Наука» устанавливается плавающий размер премии от 10 до 200 процентов.

При определении показателей и условия премирования учитывается:

- перевыполнение норм нагрузки;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ООО «Наука»;
- участие в течение месяца в выполнении особых важных работ и мероприятий;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование работников осуществляется по решению генерального директора при наличии заработанных денежных средств и оформляется приказами генерального директора.

5.5. Решением Генерального директора рассчитываемая премия может не выплачиваться или выплачиваться в неполном объеме работнику(ам) по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и/или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, в связи с чем работнику в расчетный период были применены меры дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном главой 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в результате ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, работодатель понес убытки в виде выплаты компенсаций третьим лицам, штрафов, пени, неустоек и др., что подтверждается соответствующими документами, по решению генерального директора такому работнику может не назначаться премия на определенный период времени.

5.6. Не назначаются 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 генерального директора Организации.

5.7. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

- в связи с профессиональными праздниками и юбилеями сотрудников – за счет прибыли Организации;

- в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании, - из фонда оплаты труда или иных источников: адресных поступлений на выплату премии за выполнение объемов по программе ОМС от страховых компаний.

5.8. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.

6. Начисление и выплата заработной платы.

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

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации.

6.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель генеральный директор и руководитель службы управления персоналом.

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

6.5. Работникам, выполняющим работы по программе ОМС, финансируемой за счет средств страховых компаний, по окончании отчетного периода начисление заработной платы проводится в общем порядке на основании документов, указанных в пункте 6.2 из фонда оплаты труда Организации. После получения финансирования от страховых компаний производится корректировка источников на сумму полученного финансирования на выплату заработной платы.

6.6. Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях РФ путем перечисления денежных средств на указанный Работником счет в банке. В исключительных случаях в указанные даты работник может получить заработную плату в кассе Организации.

6.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по заявлению сотрудника.

6.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 08 и 23 числа месяца.

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

6.10. 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.

6.11. 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.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

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

6.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

6.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

6.15. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате, 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.

6.17. В случае смерти Работника, заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

7. Индексация заработной платы.

7.1. Оклады Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексируются в соответствии с действующим законодательством.

8. Иные выплаты Работникам.

8.1. Работодатель обязуется выплачивать Работнику выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленном законодательством РФ.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется выплата среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- на проезд до места назначения и обратно;
- при проезде к месту командировки воздушным транспортом генеральному директору возмещается стоимость проезда бизнес-классом. Остальным Работникам возмещается стоимость проезда эконом-классом;
- при проезде к месту командирования железнодорожным транспортом генеральному директору, заместителям генерального директора, главному бухгалтеру, главному врачу и заведующей лабораторией возмещается стоимость проезда в вагоне СВ фирменного поезда, остальным Работникам возмещается стоимость проезда в купейном вагоне фирменного поезда;
- расходы на аренду и содержание автомобилей при нахождении в командировке;
- расходы по проезду (руководителям Организации - бизнес-классом, Работникам - эконом классом);
- расходы по найму жилого помещения не более 10000 (десяти тысяч) рублей в день;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей в день;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

9. Ответственность Работодателя.

9.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

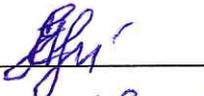
9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя.

10.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует с 20 июня 2019 года до вступления в силу следующего Положения об оплате труда и премировании Работников.

Главный бухгалтер ООО «Наука» _____



Заместитель генерального директора
по правовым вопросам ООО «Наука» _____



пронумеровано и скреплено печатью

21 (двадцать один) листа(ов)

Генеральный директор ООО «Наука»

Шкурат Т.П. Шкурат Т.П.

« 20 » июня 2019 г. м.п.

