

ПРОФСОЮЗНАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА



Примерное Положение об оплате труда

Система оплаты труда в каждой организации уникальна, поэтому сложно составить образец Положения об оплате труда, который бы подходил всем. Тем не менее заместитель главы департамента социально-трудовых отношений ФНПР **Елена Косаковская** приводит пример Положения, который дает представление о структуре и содержании этого документа. Статью Косаковской "Из чего состоит зарплата" можно прочитать в "Солидарности" №№ 33 - 41, 2017.

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ООО "XXX"

Председатель ППО ООО "XXX"

_____ Е.А. Иванов

_____ В.В. Сидоров

Положение об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Общества с ограниченной ответственностью "XXX" (далее - Организация, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью установления справедливой оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников. Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

Положение об оплате труда предусматривает основания и порядок установления размеров окладов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, видов и размеров компенсаций и других доплат и надбавок.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников (далее - Работники), принятых на работу на основании соответствующих приказов руководителя Организации (далее - Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется также на иностранных работников, на работников, работающих на условиях совместительства, и на

работников, осуществляющих работу по договору о предоставлении труда работников (персонала).

1.3. В Организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

1.4. Заработная плата Работников состоит из:

- окладов;
- выплат компенсационного характера за вредные и опасные условия труда, за особые климатические условия и иные условия, отклоняющиеся от нормальных;
- доплат и надбавок стимулирующего характера;
- премий и иных поощрительных выплат;
- компенсаций, связанных с различными затратами работников.

1.5. Конкретные размеры окладов определены в разделе "Основания и порядок установления окладов".

1.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера за вредные и опасные условия труда, за особые климатические условия и иные условия, отклоняющиеся от нормальных, определены в разделе "Основания и порядок

установления выплат компенсационного характера".

1.7. Конкретные размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определены в разделе "Основания и порядок установления стимулирующих выплат".

1.8. Конкретные размеры премий и иных поощрительных выплат определены в разделе "Основания и порядок установления премий".

1.9. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в денежной форме.

1.10. Выплата заработной платы в натуральной форме осуществляется в случае, если она является желательной для Работника Организации, приносит ему пользу.

1.11. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в натуральной форме в размере не более 5% от начисленной месячной заработной платы не чаще чем один раз в квартал, только при письменном согласии работника.

1.12. Работник вправе до окончания квартала по согласованию с работодателем отказаться от натуральной формы оплаты труда.



1.13. При выплате Работнику заработной платы в натуральной форме Работодатель обязуется соблюдать требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не будет превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

1.14. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

1.15. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц - 5-го и 25-го числа каждого месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников оклады повышаются всем Работникам ежегодно с 1 февраля на 3000 рублей, но не ниже прогнозной величины индекса потребительских цен на текущий год.

1.17. Удержания из заработной платы Работников осуществляются с учетом ограничений, установленных действующим законодательством РФ.

1.18. Заработная плата выплачивается Работникам путем перевода денежных средств в кредитную организацию. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

1.19. В случае если перевод заработной платы Работнику через кредитную организацию невозможен по различным причинам (сбой в электронной системе, потеря банковской карты, предназначенной для выплаты заработной платы, и др.), заработная плата выплачивается Работнику наличными деньгами в месте нахождения центрального офиса, в бухгалтерии.

1.20. Заработная плата Работников без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.21. Заработная плата Работников в случае установления в субъекте РФ размера минимальной заработной платы не может быть ниже размера минимальной заработной платы - без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.22. Суммы заработной платы, компенсации, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

1.23. 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.

1.24. Справка и расчетный лист о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично Работнику.

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

1.26. 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.

1.27. 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 Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

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

1.29. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель руководитель отдела кадров (менеджер по управлению персоналом).

1.30. Работникам, отработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

2. Основания и порядок установления окладов

2.1. Оклад - это фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклады устанавливаются Работникам в зависимости от квалификации Работни-

ков, сложности, количества и качества выполняемой работы.

Квалификация Работника определяется уровнем образования и опытом работы (стажем).

2.2. В Организации установлено 9 уровней квалификации в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 148н от 12.04.2013.

2.3. Каждый уровень квалификации подразделяется на 3 подуровня.

2.4. Каждому уровню и подуровню квалификации соответствует конкретный размер оклада.

2.5. Оклад каждого последующего уровня квалификации увеличивается на коэффициент 1,3.

2.6. Оклад 9 уровня квалификации отличается от оклада 8 уровня квалификации для того, чтобы ограничить размер оклада руководителя по сравнению с размером оклада работника 1 уровня квалификации соотношением 1:8.

2.7. Оклад каждого последующего подуровня квалификации увеличивается на коэффициент 1,1.

2.8. Размер оклада в соответствии с 1 уровнем квалификации устанавливается в размере 16 000 рублей, но не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате (или трехсторонним региональным соглашением).

2.9. По мере повышения размера оклада по 1 уровню квалификации размеры окладов по подуровням квалификации увеличиваются на коэффициент 1,1, а размеры по уровням квалификации увеличиваются на коэффициент 1,3.

2.10. Соотношение самого низкого размера оклада по 1 уровню квалификации и самого высокого размера оклада по 9 уровню квалификации не может быть более 8 раз.

2.11. Соотношение самого низкого размера заработной платы по 1 уровню квалификации и самого высокого размера заработной платы по 9 уровню квалификации не может превышать 6 раз.

2.12. Оклад по уровню квалификации повышается Работникам по мере повышения знаний, умений, навыков для выполнения более сложной работы (см. таблицу "Система оплаты труда").

2.13. Оклад по подуровню соответствующего уровня квалификации повышается Работникам по мере увеличения опыта (стажа) работы для выполнения более ответственной работы (см. таблицу "Система оплаты труда").

2.14. Оклад по 3 подуровню каждого уровня квалификации устанавливается в более высоком размере, чем на следующем уровне квалификации. Это

связано с повышением степени ответственности Работников в соответствии с 1 - 3 подуровнем каждого уровня квалификации.

2.15. 1 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии: рабочий по уборке территории, дворник, уборщица, гардеробщица и другие.

2.16. 2 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: горный рабочий, грузчик, слесарь, сварщик, плотник и другие.

2.17. 3 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: машинист лесопогрузчика, горнорабочий, сварщик, плотник, техник, прессовщик, секретарь и другие.

2.18. 4 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: машинист лесопогрузчика, рабочий по монтажу приборов,

прессовщик, сварщик, плотник, техник, техник-механик, специалист по подбору персонала;

2.19. 5 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: рабочий по монтажу приборов, техник, техник-механик, инженер-механик, инженер-технолог, экскурсовод, специалист по подбору персонала, бухгалтер, заместитель руководителя отдела и другие.

2.20. 6 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: инженер-механик, инженер-конструктор, инженер-исследователь, дизайнер, экскурсовод, гид, специалист по управлению персоналом, бухгалтер, руководитель отдела и другие.

2.21. 7 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по прода-

жам, инженер-исследователь, экскурсовод, продюсер, дизайнер, специалист по управлению персоналом, заместитель руководителя подразделения и другие.

2.22. 8 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по продажам, главный инженер, продюсер, менеджер по информационным технологиям, руководитель подразделения и другие.

2.23. 9 уровню квалификации могут соответствовать следующие профессии и должности: менеджер по информационным технологиям, руководитель крупной организации и другие.

2.24. Конкретный перечень профессий и должностей с указанием соответствия уровню (подуровню) квалификации устанавливается приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда

Уровень квалификации	Показатели уровня квалификации			Размер оклада, руб., увеличенный на коэффициент
	Способы получения знаний, Стаж (опыт) работы	Умения, навыки	Сложность и ответственность	
1 уровень	Среднее общее образование Краткосрочное обучение или инструктаж Отсутствие практического опыта	Неквалифицированный труд Освоение и применений простых знаний	Простая работа в нормальных условиях труда Физический труд	16000
	1 подуровень: деятельность под руководством			16000x1,1=17600
	2 подуровень: индивидуальная ответственность			19360
	3 подуровень: руководство 1 - 3 работниками			21300
2 уровень	Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт работы не менее 1 года	Квалифицированный труд Применение специальных знаний	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	16000x1,3=20800
	1 подуровень: деятельность под руководством с элементами самостоятельности			20800x1,1=22880
	2 подуровень: планирование собственной деятельности			25170
	3 подуровень: руководство 1 - 5 работниками			27700
3 уровень	Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт не менее 2 лет	Квалифицированный труд Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	20800x1,3=27040
	1 подуровень: деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач			27040x1,1=29750
	2 подуровень: планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи, индивидуальная ответственность			32725
	3 подуровень: руководство 1 - 7 работниками			36000



Уровень квалификации	Показатели уровня квалификации			Размер оклада, руб., увеличенный на коэффициент
	Способы получения знаний, Стаж (опыт) работы	Умения, навыки	Сложность и ответственность	
4 уровень	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, Программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт не менее 3 лет	Квалифицированный труд Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	27040x1,3=35200
	1 подуровень: деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации с учетом ее изменения			35200x1,1=38720
	2 подуровень: планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач			
	3 подуровень: ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников до 12 человек			
5 уровень	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 4 лет	Квалифицированный труд Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	35200x1,3=45760
	1 подуровень: самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации с учетом ее изменений			45760x1,1=50336
	2 подуровень: участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения			
	3 подуровень: ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения до 20 человек			
6 уровень	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 5 лет	Квалифицированный труд Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	45760x1,3=59500
	1 подуровень: самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели			59500x1,1=65450
	2 подуровень: обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений			
	3 подуровень: ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации			

Уровень квалификации	Показатели уровня квалификации			Размер оклада, руб., увеличенный на коэффициент
	Способы получения знаний, Стаж (опыт) работы	Умения, навыки	Сложность и ответственность	
7 уровень	Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 6 лет	Высококвалифицированный труд Понимание методологических основ профессиональной деятельности Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития подразделения	Решение задач развития деятельности подразделения с использованием разнообразных методов и технологий, разработка новых методов, технологий	59500x1,3=77350
	1 подуровень: определение стратегии, управление процессами и деятельностью на уровне подразделения			77350x1,1=85100
	2 подуровень: принятие решения на уровне подразделения			
	3 подуровень: ответственность за результаты деятельности подразделения до 30 человек			
8 уровень	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 7 лет	Высококвалифицированный труд Создание новых знаний в отрасли или дисциплине Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности деятельности организации	77350x1,3=100600
	1 подуровень: определение стратегии, управление процессами и деятельностью с принятием решения на уровне крупных организаций			100600x1,1=110660
	2 подуровень: ответственность за результаты деятельности крупных подразделений или нескольких подразделений			
	3 подуровень: руководство крупным подразделением до 40 человек			
9 уровень	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные программы Практический опыт не менее 8 лет	Высококвалифицированный труд Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности деятельности организации Определение стратегии организации, управление различными подразделениями Руководство организацией Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровне	100600x1,25=125800



3. Основания и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Работникам Организации устанавливается повышенная оплата труда за работу в следующих условиях:

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену.

3.2. При выполнении Работником работы различной квалификации его труд оплачивается исходя из размера оклада, определенного Работнику в соответствии с подуровнем квалификации соответствующего уровня квалификации.

3.3. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем увеличения объема работ, его работа оплачивается дополнительно пропорционально выполняемому объему работ, но не менее 10% от оклада.

3.4. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, его работа оплачивается пропорционально количеству обслуживаемых единиц техники или оборудования, но не менее 10% от оклада за каждую обслуживаемую единицу.

3.5. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, за работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий, его работа оплачивается дополнительно пропорционально выполняемому объему работ по другой профессии, но не менее 10% от оклада.

3.6. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня,

наряду с работой, определенной трудовым договором, за работу по такой же профессии (должности) путем увеличения объема работ, его работа оплачивается дополнительно пропорционально выполняемому объему работ, но не менее 10% от оклада.

3.7. При поручении Работнику с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной для него продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, его работа оплачивается дополнительно пропорционально выполняемой работе, но не менее 10% от оклада.

3.8. Если Работнику поручается дополнительная работа более низкой квалификации по такой же или другой профессии, дополнительная оплата ему производится в процентах от установленного ему размера оклада. Если Работнику поручается дополнительная работа более высокой квалификации по такой же или другой профессии, дополнительная оплата ему производится в процентах от установленного размера оклада по уровню (подуровню) квалификации дополнительной работы.

3.9. Повышенная оплата труда прекращает производиться в случаях, если Работник по письменному заявлению не позднее чем за три рабочих дня уведомил Работодателя об отказе от выполнения дополнительной работы либо Работодатель письменно предупредил Работника не позднее чем за три рабочих дня об отмене поручения ему дополнительной работы.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается Работникам:

- за первые два часа сверхурочной работы - в размере 150% оклада;
- за последующие часы сверхурочной работы - в размере 200% оклада.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается Работникам:

- в размере 120% оклада - если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 240% оклада - если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.12. Работа в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается Работникам в размере 150% оклада.

3.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда Работникам производится

в размере не ниже среднемесячной заработной платы Работника.

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата труда Работникам производится в размере не ниже среднемесячной заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.15. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника оплата труда производится в виде оклада в соответствии с объемом выполненной работы.

3.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднемесячной заработной платы работника.

3.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачиваются пропорционально времени простоя исходя из размера среднемесячной заработной платы работника.

3.18. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

3.19. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

3.20. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам.

3.21. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляются дополнительные дни отпуска, начиная с 3-х дней за первый год работы в организации, с последующим увеличением количества дополнительных дней отпуска по мере увеличения стажа работы: за каждый год - один дополнительный день отпуска. В настоящем Положении под режимом работы в виде ненормированного рабочего дня понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники (перечень таких работников является приложением к коллективному договору) могут на основании письменного распоряжения Работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, но не чаще 10 рабочих дней в квартал.

4. Основания и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты в Организации устанавливаются с целью стимулирования Работников к содействию эффективности деятельности отдела, подразделения или Организации в целом.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются Работодателем Работникам Орга-

низации на основании письменного заявления руководителя отдела и (или) руководителя подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

4.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на неопределенный срок, а также - на определенный срок, но не менее чем на один год.

4.4. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный срок, ежегодно письменно подтверждаются руководителем отдела и (или) руководителем подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

4.5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты с Работника или уменьшены в размерах в следующих случаях:

- отсутствуют основания для установления соответствующей стимулирующей выплаты в соответствии с письменным заявлением руководителя отдела и (или) руководителя подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего подразделения;

- эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом снизилась по одному или нескольким показателям.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются Работникам Организации для стимулирования выполнения следующей деятельности Работников:

- повышение организации труда отдела (подразделения);

- наставничество для новых Работников;

- рационализаторские предложения по улучшению технологических и производственных процессов;

- инициативность в выполнении работы;

- творческое отношение к выполнению поставленной задачи;

- использование в работе иностранного языка;

- повышение квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции;

- за иную деятельность, направленную на эффективность деятельности Организации в целом.

4.7. Стимулирующие выплаты в размере не менее 30% от оклада устанавливаются за:

- улучшение организации труда отдела (подразделения);

- наставничество для новых Работников;

- повышение квалификации в виде диплома о научной степени кандидата наук, необходимой для выполнения трудовой

функции по той же профессии, специальности, должности, без выполнения дополнительной работы в виде расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

- рационализаторские предложения по улучшению технологических и производственных процессов.

4.8. Стимулирующие выплаты в размере не менее 20% от оклада устанавливаются за:

- инициативность в выполнении работы;

- творческое отношение к выполнению поставленной задачи;

- использование в работе иностранного языка;

- повышение квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции, в виде документа о получении дополнительного профессионального образования;

- повышение квалификации в виде диплома о научной степени кандидата наук, необходимой для выполнения трудовой функции, по другой профессии, специальности, должности, без выполнения дополнительной работы в виде совмещения профессий;

- иную деятельность, направленную на эффективность деятельности Организации в целом.

4.9. Стимулирующие выплаты за использование иностранного языка, за повышение квалификации, подтвержденное документом, устанавливаются на неопределенный срок.

5. Основания и порядок установления поощрительных выплат

5.1. Поощрительные выплаты в Организации устанавливаются с целью поощрения Работников за эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом по итогам месяца, квартала, полугодия или года.

5.2. Поощрительные выплаты в виде премий устанавливаются Работодателем Работникам Организации по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

5.3. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде премий и доплат.

5.4. Поощрительные выплаты в виде премий могут устанавливаться по итогам эффективности деятельности отдела, подразделения или Организации в целом - за месяц, квартал, полугодие, год.

5.5. Премии по итогам деятельности отдела, подразделения или Организации в целом устанавливаются в размере не менее 100% оклада.

5.6. Перечень работников, подлежащих премированию, составляется руко-

водителями структурных подразделений по согласованию с представителями выборных органов первичной профсоюзной организации соответствующих подразделений и утверждается Работодателем.

5.7. Поощрительные выплаты не устанавливаются Работодателем, если эффективность деятельности отдела, подразделения или Организации в целом снизилась по одному или нескольким показателям.

5.8. Поощрительные выплаты в виде надбавок устанавливаются на неопределенный срок по следующим основаниям:

- за добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы в Организации не менее 3 лет - 10% оклада;

- за добросовестное выполнение обязанностей и за каждый год работы свыше 5 лет - дополнительно 5% оклада.

5.9. Поощрительные выплаты за добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы устанавливаются на основании письменного заявления руководителем отдела и (или) руководителем подразделения и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения.

5.10. Поощрительные выплаты за добросовестное выполнение обязанностей и стаж работы могут быть сняты с Работника или уменьшены в размерах по письменному заявлению руководителя отдела и руководителя подразделения по согласованию с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего отдела и подразделения в случае недобросовестного выполнения своих обязанностей поощряемым Работником.

5.11. Поощрительные выплаты в виде доплаты к отпуску устанавливаются на неопределенный срок в размере 200% оклада Работника.

5.12. Поощрительные выплаты не устанавливаются Работникам, имеющим следующие дисциплинарные взыскания:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического или иного опьянения;

- систематическое (чаще 3 раз в месяц без отработки после окончания рабочего дня) опоздание на работу на 30 минут;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

5.13. Поощрительные выплаты в виде единовременных доплат выплачиваются:

- в связи с профессиональными (корпоративными) праздниками;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- в связи со свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи достижением ребенком возраста 7 лет.

5.14. Размер поощрительных выплат в виде единовременных доплат не может быть ниже 50% от оклада.

5.15. Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал, полугодие, год), поощрительные выплаты могут производиться из расчета фактически отработанного времени в данном учетном периоде в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, в том числе в связи:

- с призывом на военную службу,
- с переводом на другую работу к другому работодателю,
- с поступлением в учебное заведение на очное отделение с последующим увольнением,
- с уходом на пенсию,
- с увольнением по сокращению численности (штата),
- по другим причинам.

5.16. Работодатель по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего подразделения может поощрять Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности:

- объявлять благодарность;
- наградить ценным подарком;
- наградить почетной грамотой;
- представить к званию лучшего по профессии;
- поощрять иными способами.

6. Основания и порядок установления материальной помощи

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

6.3. Работодатель по согласованию с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации отдела, подразделения может признать чрезвычайными иные обстоятельства, возникшие у Работников.

6.4. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли Организации на основании приказа (распоряжения) руководителя Организации по личному заявлению Работника.

6.5. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6.6. Размер материальной помощи не может быть менее 100% оклада Работника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

7.3. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору Организации.

Дата

**Адрес для писем: 119119,
Москва, Ленинский проспект, д. 42,
помещение Б**

Телефон: (495) 938-72-02,
e-mail: info@solidarnost.org

*Письма читателей приветствуются,
но в переписку редакция вступает по своему
усмотрению.*