

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**Общество с ограниченной ответственностью
«Теплотехсервис»
(ООО «Теплотехсервис»)**

ПРИКАЗ

«27» апреля 2010 г.

№ 7 -од

с. Болчары

Об утверждении Положения об оплате
труда и премировании работников
общества с ограниченной ответственностью
«Теплотехсервис» в новой редакции

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с целью определения порядка, условий и размеров оплаты труда и премирования работников общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис»


ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Положение об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис» утвердить в новой редакции (прилагается).

2. Положение об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис» довести до сведения работников ООО «Теплотехсервис» и разместить на сайте <http://teplotekhservic86.ru/>.

Руководитель организации

Директор
(должность)


(личная подпись)

Е.В. Батраков

(расшифровка подписи)

Утверждено
приказом директора ООО «Теплотехсервис»
от « 27 » апреля 2020 г. № 7 -од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников
общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис» (далее – Положение) определяет порядок, условия и размер оплаты труда и премирования работников общества с ограниченной ответственностью «Теплотехсервис» (далее – организация).

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации.

2. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Перечень должностей и размеры должностных окладов устанавливаются штатным расписанием организации. Штатное расписание формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем организации по согласованию с Комитетом по управлению муниципальным имуществом администрации Кондинского района, администрацией сельского поселения Болчары, являющимися учредителями организации (далее – учредители), Управлением жилищно-коммунального хозяйства администрации Кондинского района.

4. Система оплаты труда работников организации является повременно-премиальной и основана на определении заработной платы как суммы должностного оклада (тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда организации (в расчете на год) формируется за счет собственных средств организации.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

6. Принимая во внимание постановление администрации Кондинского района от 19 октября 2015 года № 1319 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 17 декабря 2009 года № 1416 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда и предоставления отпуска руководителям муниципальных унитарных предприятий жилищно-коммунального хозяйства Кондинского района» минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в размере 5 377,68 рублей.

7. Заработная плата перечисляется в валюте Российской Федерации (в рублях) на банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее – счет работника).

Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты по согласованию с работодателем может получить заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, зарплату за который необходимо выдать наличными денежными средствами.»

8. Выплата заработной платы работникам производится в сроки:

за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

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

9. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

– о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия (местонахождение бухгалтерии: село Болчары, ул. Пионерская, дом 2). Каждый работник лично должен получить расчетный листок в любой рабочий день в бухгалтерии начиная со дня выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

10. Заработная плата работника организации устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации и предельными размерами не ограничивается.

11. Размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, условия осуществления ему выплат компенсационного и стимулирующего характера подлежат включению в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

12. Минимальная заработная плата работников организации устанавливается в размере, равном минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если размер заработной платы работника организации не достигает величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, при условии, что работниками полностью выполнены нормы труда (трудовые обязанности) и отработана месячная норма рабочего времени, производится доплата до уровня минимальной заработной платы.

15. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

17. 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 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).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

19. 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.

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

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной

платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

21. 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.

Глава 3. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

22. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

23. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4% на рабочих местах, где по результатам проведенной специальной оценки условий труда работника подтверждены вредные и опасные условия труда.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

24.1. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П-18 в размере 1,3 (Ханты-Мансийский автономный округ – южная часть автономного округа, южнее 60 град. северной широты);

24.2. Процентная надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера устанавливается в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», приказом Министерства Труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в

районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» в размере до 50% в следующем порядке: 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.

Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

25.1. За работу в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.

25.2. За работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

- 1) сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 3) работникам, получающим оклад (должностной оклад):
 - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
 - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию 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.

Работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на него приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные.

25.3. За работу за пределами установленной для работника продолжительности

рабочего времени осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

- ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период в полуторном размере за первые два часа работы;
- в двойном размере за последующие часы работы.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени в случае, если в учетном периоде работа осуществлялась в праздничные дни сверх нормы при подсчете сверхурочных часов такая работа, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, так как работа в праздники входит в месячную норму рабочего времени, и она уже оплачена в двойном размере. В связи с тем, что оплата сверхурочных и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере, одновременное начисление оплаты в повышенном размере не осуществляется.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

При определении количества сверхурочных часов из нормы рабочего времени исключается время, которое приходится на периоды, когда сотрудник не работал (отпуск, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных обязанностей и т. д.). Если сотрудник увольняется, то подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы.

25.4. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляется приказом руководителя. Максимальный размер доплаты не свыше 50% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии.

26. Доплата женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки), в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).

27. Выплаты, указанные в пунктах 23, 25, 26 и подпунктах в них, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. В целях усиления материальной заинтересованности работников организации, роста производительности труда, улучшения качества результатов работ, эффективного достижения задач, повышения дисциплины труда работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

29. Стимулирующие выплаты являются нефиксированной частью оплаты труда работника организации и включают в себя следующие виды выплат: ежемесячную премию по результатам работы за месяц, единовременная (разовая) премия.

30. Ежемесячная премия по результатам работы за месяц определяется в размере до 40% от должностного оклада (тарифной ставки) работника организации, начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада (тарифной ставки).

Ежемесячная премия по итогам работы за месяц работнику организации выплачивается одновременно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

31. При определении размера премии по результатам работы основными критериями являются:

- своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей, определенных трудовым договором, должностной инструкцией работника, выполнение им особо важных заданий;
- высокая результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- проявление инициативы, творчества при выполнении служебных обязанностей и применение в работе современных форм и методов организации труда.

32. Решение о неначислении премии или снижении ее размера принимается в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- невыполнения требований производственных и технологических инструкций, если они обязаны применяться при выполнении работ, Положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководителя;
- нарушения сроков сдачи отчетности, искажения отчетности, нарушения установленного порядка получения, хранения, отпуска материальных ценностей;
- невыполнения законных приказов, распоряжений вышестоящих руководителей;
- наличия обоснованных претензий, жалоб со стороны контрагентов – юридических и/или физических лиц;
- ненадлежащей организации работы подчиненных сотрудников;
- наличия дисциплинарных взысканий.

33. Решение о выплате работнику премии по результатам работы, об увеличении

или уменьшении ее размера принимается руководителем организации и оформляется приказом.

34. Решение о премировании руководителя организации, об увеличении или уменьшении размера премии либо лишении руководителя организации премии по результатам работы принимается учредителем и оформляется протоколом учредителя.

35. Руководитель организации по согласованию с учредителем, при условии финансовой возможности организации, может принять решение о выплате работникам единовременной (разовой) премии, в том числе: премия по итогам работы за год, единовременная премия за большой объем выполненных работ, за большой личный вклад в реализацию поставленных задач, премия к юбилейным датам, иные случаи.

36. Премирование работников осуществляется в пределах средств, предусмотренных фондом заработной платы в финансовом плане на текущий год работы ООО «Теплотехсервис».

Глава 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

37. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации, своевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации.

38. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

41. Если в результате установления условий оплаты труда, изложенных в настоящем Положении, ухудшаются положение работника и условия оплаты труда, определенные в трудовом договоре (в том числе дополнительных соглашениях к трудовому договору), заключенном до принятия настоящего Положения, то сохраняются условия оплаты труда, установленные до принятия настоящего Положения.