

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации –
начальник финансового управления
администрации города Джанкоя РК



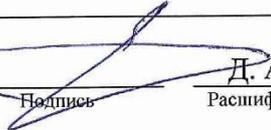
Подпись

Т. П. Лукина

Расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации
города Джанкоя РК



Подпись

Д. А. Фурса

Расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО

Генеральный директор

АО «Вариант»

Акционерное общество

«ВАРИАНТ»



И. А. Куприянов

Подпись

Расшифровка подписи

«27» декабря 2024г.

(Приказ № 151 от 27.12.2024г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ВАРИАНТ»**

г. Джанкой

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «Об оплате труда работников Акционерного общества «Вариант» (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 208-ФЗ от 26.12.1995 г. «Об акционерных обществах», Методических рекомендаций по организации оплаты труда в жилищно- коммунальном хозяйстве, утвержденных Приказом Госстроя России от 31.03.1999г. № 81, а также Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2023-2025 годы от 14.02.2023г. и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников акционерного общества «Вариант» (далее по тексту - АО «Вариант» или Акционерное общество), осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров.

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Акционерным обществом.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам.

2.2 В АО «Вариант» применяется тарифная система оплаты труда. Акционерное общество самостоятельно устанавливает системы оплаты труда.

2.3 Под **тарифной системой оплаты труда** понимается система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

2.4 Тарифная система оплаты труда работников акционерным обществом включает в себя тарифную сетку, тарифные ставки (оклады) и тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ работникам акционерным обществом производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

либо профессиональных стандартов. Порядок присвоения рабочим квалификационных разрядов предусмотрен пунктами 10–21 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31 / 3-30 (ред. от 20.09.2011).

2.5 В АО «Вариант» устанавливаются повременная и сдельная оплаты труда.

2.6 При **повременной оплате** труда заработная плата начисляется за фактически отработанное время в пределах нормы рабочего времени для данного месяца. Норма рабочего времени для данного месяца определяется в зависимости от количества рабочих, выходных и нерабочих праздничных дней и устанавливается производственным календарем. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Исчисление заработной платы при повременной оплате труда производится следующим образом:

- работникам, которым установлена часовая тарифная ставка, заработок определяют умножением часовой тарифной ставки на количество отработанных им часов;

- работникам, которым установлен должностной оклад: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленного оклада на календарное количество рабочих дней месяца и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет Акционерного общества дней.

2.7 При **сдельной оплате труда** заработная плата начисляется пропорционально объему выполненной работы с использованием установленных расценок для определенных видов деятельности. Сдельные расценки устанавливаются на единицу выполняемой работы (с применением определенных единиц измерения) и в зависимости от требуемой квалификации работника. Сдельные расценки и нормы выработки утверждаются приказом генерального директора. Объем выполненной работы определяется по индивидуальным заказ-нарядам. Размер заработка определяется объемом выполненных работ или количеством выполненных операций за рабочее время.

Размер оплаты труда Работника не может быть меньше должностного оклада, установленного в штатном расписании.

2.8 Система оплаты труда работников АО «Вариант» устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

2) Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР);

в) организации оплаты труда по тарифной системе с использованием для дифференциации оплаты труда соотношений коэффициента дифференциации в схемах должностных окладов;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) выплат компенсационного и стимулирующего характера;

е) настоящего Положения.

2.9. Порядок и сроки выплаты заработной платы:

2.9.1. Выплата заработной платы производится путем безналичного перечисления на лицевой счет работника с использованием банковской карты.

Выдача заработной платы наличными денежными средствами производится в исключительных случаях при отсутствии банковской карты. Выплата заработной платы наличными денежными средствами осуществляется в кассе Акционерного общества, расположенной по адресу: 296100, Россия, Республика Крым, г. Джанкой, пер. Спортивный, дом 9

2.9.2. Выплата заработной платы работникам Акционерного общества производится в денежной форме в рублях 2 раза в месяц, согласно правилам внутреннего трудового распорядка АО «Вариант».

2.10. 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 к выплате.

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

2.12. При прекращении действия трудового договора окончательная выплата всех сумм, причитающихся работнику Акционерного общества, производится в день его увольнения. Если работник Акционерного общества в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником Акционерного общества требования о расчете.

2.13. 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.

2.14. Оплата очередного трудового отпуска производится согласно ТК РФ.

2.15. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

2.16. При направлении работника в командировку, оплата труда производится в размере среднего заработка в соответствии со ст.167 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.17. На время исполнения работником Акционерного общества государственных или общественных обязанностей (привлечение на военные сборы, участие в избирательных комиссиях, донорство и т.д.) ему выплачивается компенсация в размере среднего заработка.

2.18. Гарантированная часть заработной платы и оплата труда при невыполнении норм труда:

2.18.1. Оплата труда работников Акционерного общества осуществляется на основании данных таблиц учета рабочего времени за фактическое отработанное время. Гарантированной частью заработной платы работников является месячная тарифная ставка (должностной оклад) в соответствии со штатным расписанием, которая выплачивается работнику при условии выполнения им установленной нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленный период рабочего времени.

2.18.2. Месячная тарифная ставка (должностной оклад) устанавливается работнику в зависимости от уровня занимаемой им должности, квалификации и опыта работы, в соответствии со штатным расписанием Акционерного общества, и отражается в заключаемом с работником трудовом договоре.

2.18.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за учётный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленной гарантированной части заработной платы за этот период и минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.11.2023).

2.18.4. Оплата труда работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (инвалиды I и II группы, работники, работающие во вредных условиях труда, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени), производится в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.18.5. Оплата труда работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (работники, не достигшие восемнадцати лет), производится с учетом сокращенной продолжительности работы.

2.18.6. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

2.18.7. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети должностного оклада рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2.18.8. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

2.18.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

2.18.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей оклада за время простоя.

2.18.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.18.12. Водителям транспортных средств, находящихся на ремонте, оплату за время ремонта производить по тарифным ставкам слесаря по ремонту автомобилей, соответствующих характеру выполняемого ремонта в соответствии с ЕТКС выпуск 02, утв. постановлением Минтруда РФ от 15 ноября 1999 г. № 45. Время нахождения водителя на ремонте отображается в листке учета технического обслуживания и ремонта автомобиля.

2.19. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязан ежегодно не позднее 1 марта каждого календарного года производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Поскольку источником финансирования индексации заработной платы работников Акционерного общества являются собственные средства, генеральный директор Акционерного общества при установлении размера индексации учитывает всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для Акционерного общества, а именно: уровень роста потребительских цен на товары и услуги в Республике Крым, финансовое положение Акционерного общества, уровни минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, повышение уровня реальной заработной платы осуществляется по мере роста эффективности деятельности Акционерного общества.

2.20. Размер минимального оклада рабочего занятого в основной деятельности является основой для дифференциации оплаты труда при определении соотношений ставок в тарифных сетках и схемах должностных окладов.

2.21. Размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) полностью отработавшего норму времени и выполнившему нормы труда не может быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Республике Крым.

Должностные оклады работников АО «Вариант» устанавливаются в фиксированной сумме путем умножения коэффициентов соотношений месячных тарифных ставок (должностных окладов) к должностному окладу рабочего основной профессии (уборщика территории).

Схема коэффициентов соотношений для расчета должностных окладов указана в **Приложениях 1, 2, 3, 4, 5** к настоящему Положению.

2.22. Штатное расписание АО «Вариант» утверждается приказом генерального директора Акционерного общества и согласовывается с Председателем совета директоров.

3. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. АО «Вариант» при формировании фонда оплаты труда предусматривает денежные средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- 1) тарифных ставок (должностных окладов)
- 2) выплат стимулирующего характера;

- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) дополнительных гарантий и компенсаций;
- 5) материальной помощи;

3.2. Фонд оплаты труда подлежит пересчету при изменении штатного расписания, существенных изменений условий оплаты труда.

Стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера, материальная помощь, дополнительные гарантии и компенсации выплачивается в соответствии с порядком и условиями установления выплат при наличии финансовых возможностей. Решение о выплатах и размерах выплат принимается генеральным директором Акционерного общества и оформляется приказом по Акционерному обществу.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании АО «Вариант» определяются в соответствии с Приложениями к настоящему Положению, с использованием для дифференциации оплаты труда соотношений ставок в тарифных сетках и схемах должностных окладов;

4.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20 и, соответственно, 30-40 процентов ниже должностного оклада генерального директора. (В соответствии с Постановлением Администрации г. Джанкой Республики Крым от 02.02.2024 №187).

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

5.1. Условия оплаты труда генерального директора и выплаты социального характера предусматриваются трудовым договором, заключенным между Председателем совета директоров и генеральным директором, а также на основании Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров акционерных обществ, более пятидесяти процентов акций в уставном капитале которых находятся в собственности муниципального образования городской округ Джанкой Республики Крым №187 от 02.02.2024.

5.2. Оплата труда генерального директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Генеральному директору за счет прибыли также могут выплачиваться:

- выплаты социального характера (материальная помощь в связи с нуждаемостью и необходимостью в лечении);
- единовременные поощрения (в связи с юбилейными, праздничными датами);
- иные стимулирующие выплаты (индивидуальные надбавки за напряженность и интенсивность работы, за выслугу лет).

Порядок, условия и размеры выплат генеральному директору дополнительных денежных сумм в каждом конкретном случае определяется решением должностного лица, уполномоченного заключать трудовые договора с генеральным директором и производятся за счет средств Акционерного общества.

5.4. Заработная плата генеральному директору выплачивается Акционерным обществом одновременно с выплатой заработной платы всем работникам Акционерного общества за счет средств Акционерного общества.

5.5. В случае, если производственная деятельность Акционерного общества или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм генеральный директор Акционерного общества не вправе получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (с

момента приостановления деятельности Акционерного общества до момента устранения выявленных нарушений).

5.6. В случае, если генеральный директор не обеспечил своевременную выплату работникам Акционерного общества установленных действующим законодательством премий, пособий, доплат, компенсаций, меры поощрения к нему не применяются до момента полного погашения задолженности работникам Акционерного общества по этим видам выплат.

5.7. Генеральный директор подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами за счет Акционерного общества.

6. СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата работников включает в себя:

- а) Основную часть.
- б) Часть, зависящую от результатов труда Работника.
- в) Дополнительные переменные части на компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые отдельным категориям работников по решению органов управления Акционерного общества.

6.2. Основная часть оплаты труда включает в себя:

- **Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда Работников за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности.

Должностные оклады Работников устанавливаются в трудовых договорах в соответствии со штатным расписанием.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения Работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения Работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого Работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого Работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работника.

6.3. Переменная часть оплаты труда состоит из:

- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера;
- дополнительных гарантий и компенсаций;
- материальной помощи.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации всем работникам АО «Вариант» могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам проведенной специальной оценки условий труда)

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Тракторист 4, 5 разряда		4% от должностного оклада
2.	Машинист экскаватора 5 разряда		4% от должностного оклада
3.	Машинист автовышки и гидроподъемника 4 разряда		4% от должностного оклада
4.	Водитель автомобиля (автокатафалка) 4 разряда		4% от должностного оклада

- Доплаты работникам за уборку туалетов, работу с моющими и дезинфицирующими растворами:

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Уборщик территории 2 разряда		10% от должностного оклада

- Доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов вечера предшествующего дня до 6 часов утра следующего дня)

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Сторож (вахтер) 1 разряда		За каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки

- Доплата за совмещение профессий (должностей) по такой же или иной профессии (должности) наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не выше 50% должностного оклада работника по основной деятельности. Выплаты осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда

- Доплаты за расширение зон обслуживания и увеличения объема работы по такой же профессии (должности), за высокую интенсивность и напряженность труда

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не выше 50% должностного оклада работника по основной деятельности. Выплаты

		осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда
--	--	--

- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по такой же или иной профессии (должности) без освобождения от основной работы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Выплаты осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда

- Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ

- Доплата за сверхурочную работу

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ

- Доплата за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		10% тарифной ставки (или фиксированный размер)

- Доплаты, устанавливаемые при отсутствии отдельных штатных единиц в штатном расписании, за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Иные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника	устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Выплаты осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда

- Доплаты связанные с режимом работы и условиями труда

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование работника</i>	<i>должности</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
1.	Распространяется на должности, согласно штатному расписанию		устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема

		дополнительной работы. Выплаты осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда
--	--	---

7.2. Доплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в соответствии со статьями 146, 147, 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Доплаты устанавливаются на определенный срок (до года) приказом генерального директора АО «Вариант» с отражением в приказе поручаемых функций (работ) и выплачиваются за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда ежемесячно с последующей корректировкой по результатам работы.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации всем Работникам АО «Вариант» могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, состоящие из текущего премирования, единовременных поощрений и вознаграждений, доплат, надбавок и других стимулирующих выплат, в соответствии с соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами акционерным обществом.

Выплата единовременных поощрений и вознаграждений, доплат, надбавок и других стимулирующих выплат осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Основанием для выплаты денежного поощрения является распоряжение генерального директора.

Перечень основных стимулирующих выплат:

- **надбавка за классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов:**

2 класс -10%, 1 класс -25% от установленной месячной тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время водителем.

- **надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде** -до 50% должностного оклада;

- **персональные надбавки руководителям, специалистам за высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде** до 50% должностного оклада;

- **за качество выполненных работ** до 50 % должностного оклада;

- **иные выплаты** стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

- **премиальные выплаты (выплаты осуществляются за счет прибыли организации)**

а) по итогам работы за месяц не ниже 10% должностного оклада;

б) по итогам работы за год (при получении прибыли Акционерным обществом) – размерами не ограничивается;

в) премия за выполнение внеплановых, разовых, срочных и неотложных работ – размерами не ограничивается;

г) премия за добросовестный труд к памятным, юбилейным и праздничным датам – в размере, согласно Положению «О поощрении работников Акционерного общества «Вариант».

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам либо в абсолютном размере.

8.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

8.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по результатам оценки работы структурных подразделений (участков), конкретного работника на основании решения генерального директора, в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливаются работникам Акционерного общества в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде. Критерии оценки устанавливаются генеральным директором.

8.6. Размер надбавки за сложность, напряженность и за высокие достижения в труде устанавливается приказом по Акционерному обществу.

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

8.8. Начисление премии производится по результатам финансово-хозяйственной деятельности Акционерного общества «Вариант», на основании приказа генерального директора Акционерного общества с перечнем работников, поощряемых выплатой премии, с указанием размера премии каждому работнику.

8.9. Работникам, вновь принятым на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы выплачивается на общих основаниях.

8.10. Работникам, проработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

8.11. Работникам, принятым на работу по совместительству, по срочному трудовому договору премия выплачивается на общих основаниях.

8.12. Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается работникам:

- 1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 2) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- 3) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.13. При увольнении работников, в том числе генерального директора Акционерного общества, главного бухгалтера, премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

К показателям, влияющим на изменение, а именно уменьшение до 100 процентов, размера стимулирующих выплат, относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (выговор и увольнение);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов АО «Вариант»;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу АО «Вариант».

8.14. В случае увольнения работника АО «Вариант» по соглашению сторон работник и работодатель могут договориться о выплате компенсации (исходя из финансовых возможностей Акционерного общества). Размер выплачиваемой работнику компенсации не облагается НДФЛ и страховыми взносами в пределах двух среднемесячных заработков, рассчитанных согласно Положению, утвержденному постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922.

9.ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

9.1. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли на основании приказа генерального директора Акционерного общества.

9.2. Единовременная материальная помощь может выплачиваться работникам Акционерного общества в следующих случаях:

-на оздоровление к отпуску, (при условии фактического предоставления отпуска, либо использования его основной части);

-при рождении ребёнка у работника, на основании заявления родителя ребенка – работника Акционерного общества и свидетельства о рождении ребенка;

-в случае вступления в брак работником, на основании заявления и свидетельства о браке;

-в случае тяжелой или длительной болезни на приобретении дорогостоящих медикаментов;

-в связи с наступлением иных чрезвычайных обстоятельств (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств), на основании справок из соответствующих компетентных органов;

-единовременная выплата на семейные нужды, на основании заявления работника;

-единовременная выплата в связи с нуждаемостью и необходимостью в лечении, на основании заявления работника;

-единовременная выплата в случае смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена), на основании заявления работника и справки о смерти;

-единовременная выплата в случае смерти работника в период трудовых отношений с Акционерным обществом;

9.3.В случае смерти работника в период его трудовых отношений материальная помощь однократно может быть оказана членам его семьи (дети, супруг, родители), на основании заявления от одного члена семьи и справки о смерти.

9.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается генеральным директором Акционерного общества в каждом случае индивидуально, исходя из наличия свободных денежных средств, оформляется приказом генерального директора Акционерного общества.

9.5. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление, с указанием причин для выплаты материальной помощи, представленное генеральному директору Акционерного общества. А в случае смерти работника – на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

10.ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Работникам предоставляются гарантии, возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой в соответствии со ст. 166 - 168 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.2. При наличии финансовой возможности (чистой прибыли) могут устанавливаться дополнительные гарантии, компенсации и льготы:

-выделение работникам новогодних подарков, на основании приказа генерального директора Акционерного общества;

-выделение работникам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (включительно), новогодних детских подарков (на основании приказа генерального директора);

10.3.С целью формирования и развития внутрикорпоративной культуры, улучшения микроклимата в трудовом коллективе, при наличии финансовой возможности (за счет чистой прибыли) по ходатайству трудового коллектива могут выделяться денежные средства на:

- коллективные поездки на экскурсии, море (транспортные расходы);
- проведение праздничных мероприятий (Новый год, День работников ЖКХ, 8 Марта, 23 февраля, 9 мая).

10.4. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (часть первая и вторая ст.185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

Подтверждением прохождения диспансеризации является талоны посещения врача или талоны сдачи анализов.

11.УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

11.1. Виды удержаний из заработной платы:

- обязательные удержания из заработной платы;
- удержания из заработной платы по инициативе работодателя;
- удержания из заработной платы по инициативе работника.

11.2.Обязательные удержания из заработной платы включают в себя:

- 1) Налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Сроки и иные условия удержания НДФЛ установлены главой 23 Налогового кодекса РФ (все другие удержания осуществляются из заработной платы, рассчитанной за вычетом НДФЛ);
- 2) Удержания по исполнительным документам (листам). Случаи взыскания сумм из заработной платы по исполнительным документам (листам) установлены в статье 68 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

11.3.Удержания из заработной платы по инициативе работодателя предусмотрены статьей 137 ТК РФ и включают:

- а) Возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.
- б) Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.
- в) Возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссией по трудовым спорам, судом) вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) либо простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ), и если заработная плата была излишне выплачена работнику.
- г) Увольнение работника до того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- д) Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю материального ущерба в соответствии с главой 39 ТК РФ (на основании приказа генерального директора Акционерного общества при одновременном соблюдении следующих условий: размер

причиненного ущерба – не больше среднего месячного заработка работника (ч. 1 ст. 248 ТК РФ).

Общий размер всех «вычетов» при каждой выплате заработной платы устанавливается, согласно Уголовно-исполнительскому кодексу РФ и Федеральному закону от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

11.4. Удержания из заработной платы по инициативе работника.

При письменном заявлении работника на удержание из заработной платы Работодатель может (но не обязан) производить удержания из заработной платы.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, генеральный директор Акционерного общества вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

12.2. Изменение условий оплаты труда работников АО «Вариант» производится:

- 1) в соответствии с настоящим Положением;
- 2) при наличии законодательного акта об изменении условий оплаты труда;
- 3) при повышении квалификации работника, на основании решения аттестационной комиссии и приказа по Акционерному обществу.

12.3. При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, генеральный директор Акционерного общества обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

13.4. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены в срок и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

13.5. Генеральный директор акционерного общества несет материальную и дисциплинарную ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

13.6. Настоящее Положение вступает в силу после его утверждения и действует до введения нового или отмены действующего Положения.

13.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся при внесении изменений в трудовое законодательство, налоговое, либо с внедрением новых процессов в Акционерном обществе, в связи с производственной необходимостью, изменением условий труда, изменениями в оплате труда, изменением МРОТ.