

г. Санкт-Петербург

«03» апреля 2023 г.

### Приказ №1

*Содержание: об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников*

В связи с необходимостью упорядочить выдачу заработной платы и привести внутренние нормативно-правовые акты компании в соответствие с действующим законодательством, приказываю:

1. Признать утратившими силу Положение об оплате труда работников организации от 24.05.2016г.
2. Утвердить и ввести в действие Положения об оплате труда и премировании работников в новой редакции (приложение № 1).
3. В срок до 30.04.2023г. ознакомить с Положением всех работников Общества.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Решение вступает в силу с момента его подписания.

Приложения:

1. Положения об оплате труда и премировании работников ООО «ФанДог».

Генеральный директор ООО «ФанДог»



М.П.

Фролова Наталья Георгиевна

г. Санкт-Петербург

**Положение №1  
об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью  
«ФанДог»**

Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников (далее - Положение) - локальный нормативный акт общества с ограниченной ответственностью «ФанДог» (далее - Общество, Работодатель), который включает в себя описание существующего порядка расчета и оплаты труда (зарботной платы), а также системы поощрения и материального стимулирования работников Общества, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Целью Положения является: организация понятной для всех работников системы оплаты труда в Обществе, мотивация к труду и повышение материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей и обеспечение качественных результатов труда. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

**1. Система оплаты труда и порядок выплаты заработной платы**

1. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.
2. В Обществе установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.
3. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием Общества.
4. Размер месячного должностного оклада Работника Общества определяется в трудовом договоре, заключенном между Обществом и работником и не может быть меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и иные компенсационные и социальные выплаты.
5. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание Общества.
6. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей – исходя из 20-часовой рабочей недели и 4-часового рабочего дня.
7. Ежемесячная оплата труда Работников Общества состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.
8. Оплата труда работников производится за фактически отработанное время в соответствии с данным Положением и условиями, предусмотренными в трудовом договоре. У сотрудника с установленным месячным окладом, заработная плата рассчитывается по норме отработанного месяца и не зависит от количества рабочих дней, которые приходятся на тот или иной период (месяц) по графику, а именно, сотруднику, отработавшему все рабочие дни месяца, начисляется зарплата в размере месячного оклада.  
Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
9. В Обществе устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

-при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

-за сверхурочную работу, за работу в выходные дни.

10. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 10% до 30% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

11. Размер доплаты устанавливается Генеральным директором Общества и зависит от объема выполняемой работы.

12. Если сотрудник имеет право на доплаты по всем основаниям, то размер вознаграждения суммируется, но не более чем 50 % месячного должностного оклада.

13. Сверхурочная работа оплачивается в Обществе за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

15. Работники Общества могут быть дополнительно премированы посредством выплаты Единовременной премии.

Решение о поощрении работника принимает генеральный директор Общества на основании представления о поощрении от непосредственного руководителя работника. В случае положительного решения генеральный директор Общества издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

Условиями дополнительного премирования работников является повышение эффективности работы путём материальной заинтересованности в достижении максимального результата, оперативное и качественное выполнение особо важных заданий Работодателя.

К особо важным заданиям, имеющим приоритетное значение, относятся:

- выполнение большого объема срочных, незапланированных работ;
- выполнение работ, к качеству и срокам которых предъявляются повышенные требования;
- выполнение разовых заданий руководства, имеющих важное значение для Общества;
- выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии и других ресурсов;
- высокие производственные результаты и качество выполненных работ (услуг);
- иные, по решению Генерального директора.

16. Работодатель также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

## **2. Начисление и выплата заработной платы, иных платежей.**

2.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные генеральным директором Общества.

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

2.4. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

2.5. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Общество выплачивает заработную плату следующим образом:

25 числа каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца (рабочие дни с 01-15 числа месяца).

10 числа каждого месяца - выплата заработной платы за вторую половину месяца (рабочие дни с 15 числа - конец месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата Заработной платы производится накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

2.7. Заработная плата выплачивается работникам на указанный работником счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором.

2.8. Работник вправе изменить способ получения заработной платы и заменить кредитную организацию, в которую Общество будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы, работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.9. В установленный день выплаты зарплаты Работодатель передает платежное поручение на перечисление заработной платы в обслуживающий его банк. Если расчетный счет Работодателя открыт в одном банке, а Работник написал заявление о перечислении зарплаты на счет, открытый им самостоятельно в другом банке, с которым у работодателя нет договора банковского обслуживания, то обязанность работодателя по выплате заработной платы будут считаться исполненной после представления им в свой обслуживающий банк в установленные дни выплаты зарплаты платежных документов на перечисление денежных средств.

2.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.11. Общество в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Таким извещением является расчетный листок, форма которого утверждается приказом Работодателя.

О составных частях заработной платы Работодатель извещает Работника ежемесячно при выплате окончательного расчета по заработной плате путем направления расчетного листка посредством электронной почты на корпоративный электронный адрес Работника, не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы.

Работодатель считается выполнившим обязанность об извещении Работника о составных частях заработной платы (ч. 1 ст. 136 ТК РФ) после отправки соответствующего документа на адрес корпоративной электронной почты, присвоенный Работнику при заключении трудового договора.

2.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

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 (ст. 138 ТК РФ).

2.13. 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 (ст. 140 ТК РФ).

- 2.14. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.
- 2.15. 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.
- 2.16. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок, работнику выплачивается не оспариваемая Обществом сумма.
- 2.17. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее, выдаются только лично работнику.
- 2.18. Выплата пособий и компенсаций производится в соответствии с законодательством РФ.
- 2.19. Работник обязан уведомить Работодателя в случае изменения своего налогового статуса. Работодатель вправе запрашивать у Работника информацию и документы, подтверждающие статус его налогового резидентства в целях исполнения налогового законодательства.
- 2.20. При приеме нового сотрудника Работодатель вправе запрашивать у Работника информацию и документы, подтверждающие статус его налогового резидентства в целях исполнения налогового законодательства.

### **3. Заключительные положения**

- 3.1. Информация, касающаяся размеров заработных плат (оплаты труда работников), структура вознаграждений и фактическое значение заработной платы, является коммерческой тайной.
- 3.2. Работодатель имеет право оплатить обучение Работника с целью повышения профессионального уровня Работника. В случае прохождения Работником обучения за счет Работодателя, и увольнения в течении 1 (одного) года после окончания такого обучения без уважительных причин, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.
- 3.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в Положении, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ, а также локальных нормативных актов Работодателя.
- 3.4. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения единственным участником Общества.
- 3.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся в соответствии с Уставом Работодателя.
- 3.6. Настоящее положение разработано в соответствии с законодательством РФ. В случае изменения норм законодательства РФ, настоящее положение должно быть приведено в соответствие с действующим законодательством.