

Утверждаю:
Генеральный директор
ООО «Интерин технологии»



Гусев Я.И./

Москва

«22» января 2007 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ

Глава 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании (далее - Положение) распространяется на работников общества с ограниченной ответственностью «Интерин технологии» (далее - Организация)
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым и налоговым законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами организации, коллективным договором, заключенным между организацией и ее работниками.
- 1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.
- 1.4. Важнейшим элементом системы материального стимулирования работников является организация заработной платы.
Организация заработной платы основывается на следующих общих принципах:
 - оплата труда (включая все премиальные составляющие) осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности, и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний и навыков работника, значимости его профессии (специальности), занимаемой им должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач,
 - за равный труд производится равная оплата,
 - запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.Реализация указанных принципов достигается путем установления четких критериев и правил определения заработной платы для работников с учетом квалификации работников, сложности, качества и количества затраченного труда.
- 1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер тарифной ставки или оклада организации определяются трудовым договором и штатным расписанием организации.
- 1.6. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат любого, в том числе неквалифицированного, работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.
- 1.7. В организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда.
- 1.8. 1.7. При повременно-премиальной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали, а также премии. Таким образом, размер заработной платы при повременно-премиальной системе оплаты труда определяется по формуле:

Сумма заработной платы за фактически отработанное время + премия = заработная плата

При этом труд работников (сумма заработной платы за фактически отработанное время) организации исходя из установленного оклада.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для различных работников организации устанавливаются в настоящем Положении и указываются в штатном расписании.

1.8. Источником оплаты труда и премирования работников является фонд заработной платы.

1.9. Заработная плата работников организации включает в себя (в зависимости от системы оплаты труда, установленной применительно к должности):

- оклад (или ставку),
- премиальные выплаты (или комиссионные),
- вознаграждение по итогам работы за год;
- доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других);
- иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера, предусмотренные договором и локальными нормативными актами организации.

1.10. К несистемным выплатам из средств прибыли организации относятся: премии, выплачиваемые к праздничным и юбилейным датам.

1.11. Размеры заработной платы работникам за месяц утверждаются руководителем организации на основании отчетов работников.

Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы (включая премии и надбавки), работник выясняет со своим непосредственным руководителем, а при его отсутствии - работник вправе обратиться к руководителю организации.

1.12. Расчет зарплаты производится до 15 числа месяца, следующего за отработанным, на основании таблиц учета рабочего времени, индивидуальных листов учета рабочего времени и прочих соответствующих документов.

Заработная плата выплачивается работникам организации в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в предусмотренные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами дни.

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

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы кассиром организации либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

Глава 2. Порядок расчета зарплаты работников.

2.1. Основными показателями премирования работников являются:

- прибыльность работы организации,
- эффективность работы работника на конкретном участке,
- качество выполнения работы, в том числе результативность, оперативность,
- организованность при выполнении должностных обязанностей,
- соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение сроков выполнения заданий,
- повышение квалификации (курсы, аттестации, самоподготовка),
- стаж работы в организации,
- инициатива в выдвигании предложений и решении вопросов по рационализации и
- повышению эффективности работы организации и отдельных ее участков,
- деловая этика,
- сложность работы.

2.2. Премии начисляются за фактически отработанное время. За время, которое работник находился на больничном, премия не выплачивается.

Работникам, прекратившим трудовые отношения до окончания периода премирования по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины премия за отработанное время не начисляется.

2.3. Устанавливаются следующие основания, при которых премия не начисляется и не выплачивается работникам:

а) грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:

- прогул,
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения,
- систематические опоздания на рабочее место,
- несоблюдение коммерческой и служебной тайны,
- разглашение конфиденциальной информации,
- грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя,
- невыполнение в срок предписаний государственных органов в случаях, когда ответственность за их исполнение лежит на данном работнике;

б) грубое несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов.

2.6. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется по представлению непосредственного руководителя заместителем руководителя организации, в полномочия которого входит кураторство вопросов заработной платы.

2.7. Лишение (не начисление) премии работникам производится в соответствии с приказом руководителя организации за тот расчетный период, в котором имело место основание, при котором премия не начислялась, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием.