\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование, адрес, ОГРН, ИНН работодателя)

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Представитель работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профсоюзный орган) (должность руководителя)

\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, М.П.) (подпись, М.П.)

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. <1> "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ <2>

об оплате труда работников предприятия

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Положение применяется в \_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" (далее - предприятие или работодатель) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.3. На основе Положения системы оплаты труда предприятия устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата начисляется с учетом размера <2>:

- тарифных ставок;

- окладов (должностных окладов);

- доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных <3>;

- доплат и надбавок стимулирующего характера (премий).

Премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных положением о премиях.

1.5. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

1.6. Стороны совместно обеспечивают в 20\_\_\_ - 20\_\_\_ годах темп роста среднемесячной заработной платы работников не менее чем на \_\_\_\_ процента выше темпов роста среднемесячной заработной платы соответствующего региона.

1.7. Тарифные ставки:

С 1 января 20\_\_ года минимальный размер оплаты труда <4> работников устанавливается в размере не менее \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и (или) минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

С 1 января 20\_\_ года базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда (работника наименьшей категории) устанавливается в размере не менее \_\_\_\_ тыс. рублей. В зависимости от финансового и экономического состояния работодателя, социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать тарифную ставку рабочих первого разряда (работников наименьшей категории), превышающую базовый размер.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

1.9. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

1.10. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных <3>.

1.10.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

1.10.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной

аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях

и размер сохраняемого заработка)

1.10.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией

(прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или

штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие

в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской

Федерации размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, если работник отработал

(указать размер пособия)

у работодателя не менее \_\_\_ лет.

1.10.4. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

1.10.4.1. Выплата единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве - на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам I группы - не менее \_\_ процентов годового заработка;

- инвалидам II группы - не менее \_\_ процентов годового заработка;

- инвалидам III группы - не менее \_\_ процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

1.10.4.2. Доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника.

1.10.5. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

1.10.5.1. Частичная, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную), компенсация расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов труда.

1.10.5.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

1.10.5.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой работодателем.

1.10.5.4. Выплата материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск - в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы, - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

1.10.5.5. Частичная или полная компенсация подтвержденных расходов работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;

б) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

в) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей.

1.10.5.6. Единовременная выплата сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее \_\_\_\_\_\_ рублей.

1.10.5.7. Выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

1.10.5.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.10.5.9. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

1.10.5.10. Частичная компенсация удорожания стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

1.10.5.11. \_\_\_\_\_-процентная скидка работникам на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

1.10.6. За счет прибыли, остающейся у работодателя после налогообложения, работодатель выплачивает пособия и компенсации:

- в виде сумм материальной помощи работникам (в том числе для первоначального взноса на приобретение и (или) строительство жилья, на полное или частичное погашение кредита, предоставленного на приобретение и (или) строительство жилья, беспроцентных или льготных ссуд на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством и иные социальные потребности);

- на оплату дополнительно предоставляемых по договору (сверх предусмотренных действующим законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;

- в виде надбавок к пенсиям, единовременных пособий уходящим на пенсию ветеранам труда, доходов (дивидендов, процентов) по акциям или вкладам трудового коллектива организации, компенсационных начислений в связи с повышением цен, производимых сверх размеров индексации доходов по решениям Правительства Российской Федерации;

- на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за исключением сумм, подлежащих включению в состав расходов на производство и реализацию товаров (работ, услуг) в силу технологических особенностей производства;

- на оплату ценовых разниц при реализации по льготным ценам (тарифам) (ниже рыночных цен) товаров (работ, услуг) работникам;

- на оплату путевок на лечение или отдых, экскурсий или путешествий, занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, посещений культурно-зрелищных или физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки, не относящейся к подписке на нормативно-техническую и иную используемую в производственных целях литературу, и на оплату товаров для личного потребления работников, а также другие аналогичные расходы, произведенные в пользу работников.

2. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ

2.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

2.3. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

2.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

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

Начальник отдела кадров:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

Согласовано: юридическая служба:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.) (подпись)

С данным Положением ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

/Прошить и скрепить подписью уполномоченного лица с расшифровкой, указанием должности, печатью предприятия./

--------------------------------

Информация для сведения:

<1> Согласно ч. 2 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

<2> В соответствии с п. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации 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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации данные выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальный нормативный акт, предусматривающий стимулирующие выплаты, должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

<3> В соответствии с абз. 2 ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации: работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с получением образования;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

<4> Минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории Российской Федерации федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).