

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«ВСЕГДА РЯДОМ»**

**(ООО «ОСО «Всегда рядом»)**

Директор \_\_\_\_\_  
УТВЕРЖДАЮ  
Кузнецова В.А.  
25.11.2021г.



**Положение об оплате труда  
Общества с ограниченной ответственностью  
«Организация социального обслуживания «Всегда рядом»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников Общества с ограниченной ответственностью «Организация социального обслуживания «Всегда рядом» (далее – Общество). Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Общества, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Общества (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Оплата труда Работников Общества включает в себя:

– заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также оплат и надбавок за особые условия труда (работа в районах Крайнего Севера), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий);

– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.5. В соответствии с ст. 134 ТК РФ Работодатель ежегодно проводит индексацию заработной платы работников.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В Обществе устанавливается постоянная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

## **3. Оклад (должностной оклад)**

3.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться на основании решения Работодателя. Работодатель может повышать оклад по отдельным должностям организации. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) директора Общества и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

#### **4. Доплаты**

4.1. Работникам Общества устанавливаются следующие доплаты:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

4.2. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в размере, не превышающем один должностной оклад. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

4.3. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, не превышающем один должностной оклад.

4.4. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2–4.3 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

#### **5. Надбавки**

5.1. Работникам Общества устанавливаются следующие виды надбавок к заработной плате:

- районный коэффициент в размере 40 процентов должностного оклада;
- надбавка с учетом проживания и стажа работы в районах Крайнего Севера в размере, не превышающем 80 процентов должностного оклада;

Вышеуказанные надбавки назначаются с первого дня работы в организации, без учета стажа, дающего право на назначение надбавки за работу в районах крайнего севера.

#### **6. Премирование**

6.1. Работникам Общества, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии в размере, установленном приказом директора, включающие в себя районный коэффициент 40 % и северную надбавку 80 %.

6.2. Текущие и единовременные (разовые) премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период.

## **7. Материальная помощь**

7.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Общества в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

7.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть близких родственников;
- пожар;

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) директора Общества по личному заявлению Работника.

## **8. Начисление и выплата заработной платы**

8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

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

8.3. Табеля учета рабочего времени заполняет и подписывает ответственное лицо, назначенное директором Общества. Утверждает табель директор Общества.

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

8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

8.6. Заработная плата выплачивается Работникам перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.7. 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 выплате каждому Работнику выдается в течении месяца, после выплаты.

8.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: аванс - 16 числа текущего месяца, заработная плата - 1 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

8.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются Работнику путем, указанным в личном заявлении Работника.

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

8.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

## **9. Ответственность Работодателя**

9.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **11. Заключительные положения**

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

11.2. Настоящее Положение применяется ко всем трудовым отношениям.