

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ВЕЛЕССТРОЙ-СМУ»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Приказу № 1

от «14» мая 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
ООО «Велесстрой-СМУ»

[Подпись] / В.А. Мальцев/

от «14» мая 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании работников ООО «Велесстрой-СМУ»

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела по работе с персоналом
ООО «Велесстрой-СМУ»

[Подпись] / М.Л. Жаворонкова

«14» 05 2018 года

РАЗРАБОТАЛ:

Главный бухгалтер-Финансовый директор
ООО «Велесстрой-СМУ»

[Подпись] / Е.В. Помазкова

«14» 05 2018 года

г. Новороссийск,
2018



Аннотация.

Настоящее Положение устанавливает основные принципы и порядок оплаты труда работников ООО «Велесстрой-СМУ» (далее – **Общество**), в том числе его Обособленных подразделений.

Оглавление

| | |
|---|-----------|
| Раздел 1. Цель и область применения | 4 |
| Раздел 2. Система оплаты труда | 6 |
| 2.1. Общие положения..... | 7 |
| 2.2. Должностной оклад | 7 |
| 2.3. Компенсационные доплаты и надбавки..... | 7 |
| 2.4. Гарантии и компенсации..... | 10 |
| 2.5. Ежемесячное премирование (по итогам работы за месяц) | 10 |
| 2.6. Единовременное (разовое) премирование..... | 12 |
| 2.7. Порядок оплаты простоя..... | 13 |
| 2.8. Порядок оплаты брака..... | 13 |
| 2.9. Порядок регулирования отдельных вопросов, связанных с оплатой труда..... | 13 |
| 2.10.Порядок выплаты заработной платы | 13 |
| Раздел 3. Ответственность | 16 |
| Раздел 4. Нормативные ссылки | 17 |
| Раздел 5. Термины, сокращения и определения..... | 19 |
| Паспорт документа | 22 |
| Лист регистрации изменений..... | 22 |

Раздел 1. Цель и область применения

1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников Общества вводится в целях материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности производства и направлено на усиление зависимости оплаты труда и премии каждого работника от его личного трудового вклада в конечный результат работы всего коллектива Общества.

2. Положение об оплате труда и премировании работников Общества (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями действующего Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает порядок оплаты труда и условия материального поощрения, распространяется на всех работников, заключивших трудовые договоры с Обществом и определяет меру ответственности за несвоевременное выполнение или невыполнение производственных задач Общества.

3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Генеральным директором Общества и действует до его отмены, либо принятия в установленном порядке нового акта работодателя, регулирующего вопросы оплаты труда работников.

4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом работодателя, доступным для свободного ознакомления Работниками. Подписание трудового договора является согласием Работника на оплату труда в порядке, установленном настоящим Положением.

Раздел 2. Система оплаты труда

1.1. Общие положения.

1.1.1 Всем работникам Общества устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

1.1.2 Работодатель обязуется производить оплату труда в денежной форме работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам и должностным окладам, - согласно утвержденному штатному расписанию.

1.1.3 Оплата труда работников Общества включает в себя следующие составляющие:

- постоянная часть заработной платы – гарантированные выплаты за выполняемые трудовые функции в течение рабочего времени, обусловленные Трудовым договором работника и действующим законодательством Российской Федерации.

- переменная часть заработной платы – изменяемые выплаты, регулируемые настоящим Положением.

1.1.4 В состав постоянной части заработной платы входит должностной оклад/часовая тарифная ставка (далее – ЧТС) и компенсационные доплаты и надбавки, а также гарантированные выплаты, предусмотренные действующим Законодательством Российской Федерации.

1.1.5 В состав переменной части заработной платы входят премиальные выплаты и иные стимулирующие выплаты по результатам труда каждого работника за отчетный период. Премирование работников Общества есть право, а не обязанность работодателя, зависит от количества и качества труда, финансового состояния Общества и прочих факторов, влияющих на размер премирования.

1.1.6 Начисление постоянной и переменной части заработной платы производятся за счет и в пределах установленного фонда заработной платы.

1.1.7 Все виды начислений, установленные данным Положением, относятся к расходам на оплату труда в полном объеме.

1.2 Должностной оклад/ЧТС.

1.2.1 Размер должностного оклада/ ЧТС определяется, утвержденным штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.2.2 Должностной оклад/ЧТС выплачивается ежемесячно, в полном объеме за фактически отработанное время.

1.3 Компенсационные доплаты и надбавки.

1.3.1 По соглашению сторон Работникам могут устанавливаться компенсационные доплаты и надбавки, конкретные размеры которых определяются трудовым договором.

Компенсационные доплаты и надбавки, указанные в Таблице №1, устанавливаются дополнительно к должностному окладу/ЧТС за фактически отработанное время, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, либо связанную с необходимостью обеспечения непрерывности производственного процесса.

Таблица №1 Доплаты и надбавки компенсационного характера

| № п/п | Вид доплат | Порядок установления и оплаты |
|---|---|---|
| <i>Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, либо связанную с необходимостью обеспечения непрерывности производственного процесса.</i> | | |
| 1. | Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ [4.1]) | <p>Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ производится с их письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки; - Работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа Генерального директора Общества.</p> |
| 2. | Оплата сверхурочной работы (сверх нормальной продолжительности рабочего времени) (ст. 152 ТК РФ [4.1]) | <p>Оплата труда за работу, выполняемую по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочно), производится:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - за первые два часа в размере полуторной часовой ставки и двойной часовой ставки за последующие часы; -Работникам, труд которых оплачивается по должностным окладам - за первые два часа в размере полуторной части оклада за час работы сверх оклада, за последующие часы - в размере двойной части оклада за час работы сверх оклада. <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> |
| 3. | Оплата труда в ночное время (ст.154 ТК РФ) | Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) составляет 40% должностного оклада/ЧТС (в пересчете на час работы) за каждый час работы в ночное время. |

| | | |
|--|--|--|
| 4. | Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ [4.1]) | Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, но не менее 4 процентов от должностного оклада/ЧТС. Список должностей/профессий формируется по результатам специальной оценки условий труда, с учетом требований Постановления Правительства РФ от 16.07.2014 года № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение [4.2] » и Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 года № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение [4.3] ». |
| 5. | Надбавка за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ [4.1]) | Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Размер надбавки за вахтовый метод работы устанавливается «Положением о вахтовом методе организации работ в ООО «Велесстрой-СМУ» [4.4] . |
| <i>Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере не ниже уровня, установленного законодательством (ст. 148 ТК РФ)</i> | | |
| 6. | Районный коэффициент к заработной плате (ст. 316 ТК РФ [4.1]) | Повышенная оплата труда работников в местностях с особыми климатическими условиями (Районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) производится с применением районных коэффициентов, размер и порядок применения которых для расчета заработной платы работников Общества, устанавливается Правительством Российской Федерации. Перечень районов, Обособленных подразделений и установленный в них размер районного коэффициента закрепляется действующим «Положением о вахтовом методе организации работ в ООО «Велесстрой-СМУ» [4.4] . |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате (ст. 317 ТК РФ [4.1]) | Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. В целях привлечения в регионы с особыми климатическими условиями квалифицированных сотрудников, всем сотрудникам ООО «Велесстрой-СМУ», работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплаты процентной надбавки к заработной плате установлены в максимальном размере, вне зависимости от стажа работы в данных районах или местностях. Перечень районов, Обособленных подразделений и установленного в них максимального размера процентной надбавки, закрепляется соответствующим Приложением к «Положению о вахтовом методе организации работ в ООО «Велесстрой-СМУ» [4.4] . |

| | | |
|----|--|---|
| 8. | Доплата за выполнение дополнительного объема работ (ст. 151 ТК РФ [4.1]) | При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может производиться доплата. Максимальный размер доплаты не может превышать 20%. Возложение на работника дополнительного объема работ осуществляется с согласия сотрудника по служебной записке непосредственного руководителя и утверждается Приказом Генерального директора Общества. |
|----|--|---|

1.3.2 Районный коэффициент и северная/ дальневосточная надбавка начисляются на:

- Должностной оклад/ЧТС;
- Доплаты и надбавки компенсационного характера;
- Все виды премий.

1.3.3 Районный коэффициент и северная/ дальневосточная надбавка не начисляются на надбавку за вахтовый метод работы и дни в пути.

1.4 Гарантии и компенсации.

1.4.1 В соответствии со ст. 165 ТК РФ [4.1] работникам Общества предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении работника в командировку;
- при предоставлении очередного и дополнительного отпусков;
- при совмещении работы с получением образования;
- при сдаче крови и ее компонентов;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при привлечении на военно-учебные сборы;
- при предоставлении дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

1.4.2 Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по установленной 36-часовой рабочей неделе, заработной плата выплачивается за полную рабочую неделю.

1.4.3 Начисления по среднему заработку (командировки, доплаты, компенсации и т.д.) включаются в окончательный расчет заработной платы за месяц и выплачиваются вместе с заработной платой за 2-ю половину месяца.

1.5 Ежемесячное премирование (по итогам работы за месяц).

1.5.1 Ежемесячное премирование (по итогам работы за месяц) осуществляется при наличии средств в бюджете Общества.

1.5.2 Ежемесячное премирование работникам Общества устанавливается на основании приказа Генерального директора, формируемого на основании служебных записок руководителей подразделений.

Размер премии определяется по каждому сотруднику отдельно, в зависимости от показателей работы за месяц (при условии отработки полного месяца) и итогов работы Общества в целом.

1.5.3 Ежемесячное премирование начисляется на часовую ставку или должностной оклад за фактически отработанное время в текущем месяце (без учета надбавок к заработной плате компенсационного и стимулирующего характера).

1.5.4 Ежемесячное премирование по итогам работы за отчетный месяц снижается частично или не выплачивается полностью работникам, допустившим ниже перечисленные нарушения:

- хищение или попытка к хищению собственности Общества;
- совершение прогула;
- появление или нахождение на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков на территории предприятия, а также их пронос на территорию предприятия;
- совершение хулиганских или других антиобщественных действий на производстве;
- привлечение к гражданско-правовой ответственности по иску Общества за проступок (либо преступление) совершенное при исполнении своих трудовых обязанностей, административной или уголовной ответственности;
- невыполнение служебных обязанностей, предусмотренных действующими должностными инструкциями, приказами, распоряжениями, инструкциями по охране труда, производственными инструкциями;
- опоздания;
- невыполнение распоряжения руководителя Общества/непосредственного руководителя, преждевременный или самовольный уход с работы, необоснованный уход с работы на длительное время (свыше 1 часа), некачественное выполнение работниками индивидуальных заданий, сменных заданий, заявок и прочих документов; нарушение общественного порядка, необоснованный отказ от работы;
- допущенный брак в работе;
- невыполнение в срок мероприятий, указанных в приказах, предписаниях и других локальных актах предприятия, несоблюдение сроков предоставления внутренней и внешней отчетности;
- нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, технологии, противопожарной безопасности, экологии, допуск к работе персонала, не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра;
- порча/утрача оборудования, инструментов, инвентаря и прочего имущества;
- наличие несчастного случая во вверенном подразделении;
- курение в неустановленных местах;
- утрата пропуска;
- иные основания, предусмотренные действующим законодательством.

При обнаружении вышеназванных нарушений размер Премии подлежит снижению от 5 до 100%.

По факту обнаружения, вышеназванных нарушений должно быть инициировано служебное расследование. Порядок проведения служебного расследования регламентируется Положением о проведении служебных расследований ООО «Велесстрой-СМУ».

В этом случае размер снижения премии определяется по его результатам.

Ответственное лицо отдела по работе с персоналом обособленного подразделения/АУ проверяет полноту и обоснованность сведений, указанных в служебном расследовании, запрашивает письменные объяснения с работника, допустившего нарушение и отправляет пакет документов в отдел по работе с персоналом административного управления Общества для включения в общий приказ о снижении ежемесячной премии.

Премия не выплачивается полностью или частично за тот расчетный период, в котором совершен проступок при исполнении своих трудовых обязанностей.

Окончательное решение о размере снижения премии принимается Генеральным директором Общества/Руководителем ОП (Лицами их замещающими).

1.5.5 Таким образом, при подведении итогов текущего месяца, в части ежемесячной премии, подлежащей начислению, принимаются во внимание следующие параметры:

- наличие в рассматриваемом периоде прибыли, покрывающей размер выплаты;
- итоги работы Общества;
- показатели выработки для сотрудников категории РОП;
- приказ о снижении размера месячной премии;
- результаты проведения служебных расследований.

1.5.6 Работнику, который увольняется в первый же месяц после трудоустройства ежемесячное премирование не начисляется и не выплачивается.

1.6 Единовременное (разовое) премирование.

1.6.1 В целях мотивации работников к повышению эффективности своей работы и достижению максимального производственного результата, работникам Общества могут выплачиваться единовременные стимулирующие выплаты (премии):

- за рационализаторство и инициативу работников по разработке и внедрению инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта, за отдельные действия, предотвратившие угрозу жизни или здоровью сотрудников, нанесение материального ущерба Общества;
- выполнение особо важных заданий, направленных на сокращение сроков или расходов при выполнении производственного процесса;
- досрочное выполнение отдельных заданий и работ в рамках должностных обязанностей;
- решение задач сверх должностных обязанностей;
- активное участие в реализации производственных проектов.

1.6.2 Единовременные премии осуществляются по представлению непосредственного руководителя работника с указанием конкретной причины и утверждается приказом Генерального директора Общества.

1.6.3 Единовременные стимулирующие выплаты (премии) - выплачиваются сверх основной заработной платы.

1.6.4 Единовременное (разовое) премирование осуществляется с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

1.7 Порядок оплаты простоя.

1.7.1 Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера.

Виды простоев:

- простой по вине работодателя (из-за административного приостановления деятельности, реперофилирования бизнеса; невыполнение работодателем обязательств по договорам с контрагентами, из-за чего возникли проблемы с поставкой материалов; отсутствие заказов на услуги компании-работодателя и т.д.);

- простой по вине работника (нарушение правил техники безопасности, трудовой дисциплины, умышленное повреждение производственного оборудования, хищение материалов и т. д.);
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

1.7.2 Факт простоя фиксируется Актом о простое (форма определяется договором с Заказчиком) с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

1.7.3 На основании акта о простое ответственное лицо отдела по работе с персоналом оформляет приказ, с указанием подробной информации о причинах простоя, датах его начала и окончания, который утверждается Генеральным директором Общества.

1.7.4 С приказом о простое работники ознакомляются под роспись.

1.7.5 Время простоя в обязательном порядке фиксируется в таблице учета рабочего времени.

1.7.6 Время простоя не является временем отдыха. В период простоя работники обязаны находиться на рабочих местах. При этом Работодатель может разрешить своим работникам не выходить на работу на время простоя, что отражается в Акте о простое. Отсутствие работника на рабочем месте в период простоя без согласования с руководством недопустимо и является нарушением трудовой дисциплины.

1.7.7 В период простоя Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, на весь период простоя.

1.7.8 При переводе работника в случае простоя, оплата труда производится по ЧТС/должностному окладу, соответствующему должности на которую его переводят.

1.7.9 В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному ст. 74 ТК РФ.

1.7.10 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

1.7.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада/ЧТС, рассчитанных пропорционально времени простоя.

1.7.12 Время простоя по вине Работника оплате не подлежит.

1.8 Порядок оплаты брака и времени на его исправление.

1.8.1 Брак – спулы, заготовки, детали, узлы и/или работы, которые не соответствуют стандартам, техническим условиям, строительным нормам (правилам) и не могут быть использованы по своему прямому назначению без дополнительных затрат на их исправление.

1.8.2 Брак устанавливается по результатам неразрушающего контроля, которые отражены в заключении, выданном уполномоченной Заказчиком службой.

1.8.3 Время, затраченное на исправление брака силами той же бригады, что его допустила не оплачивается. Время на исправление брака силами другой бригады оплачивается в общем порядке.

1.9 Порядок регулирования отдельных вопросов, связанных с оплатой труда.

1.9.1 На период обучения по направлению Работодателя Работнику устанавливается продолжительность рабочего дня не более 8 часов. За работниками, направленными на обучение, за весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

1.9.2 На период самостоятельного обучения по программам высшего профессионального образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата с учетом требований ст. 173,174 ТК РФ.

1.9.3 На время прохождения периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя за работниками, обязанными их проходить в соответствии с ТК РФ, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

1.9.4 За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также гарантии, предусмотренные ст. 186 ТК РФ.

1.9.5 За работниками, направленными на повышение квалификации и переподготовку (с отрывом от производства) сохраняется место работы (должность) и заработная плата. Работникам, обучающимся в организации образования, предоставляются неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

1.9.6 За работниками, направленными в служебную командировку сохраняется место работы и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работнику возмещается:

- Расходы по проезду;
- Расходы по найму жилого помещения;
- Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- Иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

1.9.7 Размеры и порядок возмещения указанных расходов устанавливаются трудовым договором и Положением об организации служебных командировок ООО «Велесстрой-СМУ».

1.10 Порядок выплаты заработной платы.

1.10.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже, чем два раза в месяц:

- за первую половину месяца – не позднее 29-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 14-го числа следующего месяца.

1.10.2 По письменному заявлению работника оплата труда может производиться в неденежной форме, но не более 20% от начисленной месячной заработной платы.

1.10.3 Выплата заработной платы за первую половину месяца производится из расчета должностного оклада/ЧТС, с учетом фактически отработанного времени за период с 01 по 15 число расчетного месяца.

1.10.4 Ежемесячное премирование, начисляемое по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени, а также выплаты, производимые из расчета среднего заработка (кроме отпускных) производятся при окончательном расчете заработной платы и включаются в выплаты за вторую половину месяца.

1.10.5 Расчет, начисление и выплата заработной платы осуществляется Отделом бухгалтерского учета и заработной платы Общества. Выплата осуществляется в безналичной форме на банковский счет работника, открываемый при трудоустройстве, либо указанный работником в личном заявлении.

1.10.6 При выплате заработной платы Общество ежемесячно извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период. Извещение работников обособленных подразделений Общества производится через уполномоченных лиц, назначенных приказом Генерального директора Общества.

1.10.7 Если день выплаты приходится на выходной или нерабочий праздничный день, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Раздел 3. Ответственность

1. Требования настоящего Положения обязательны для выполнения всеми подразделениями Общества, в том числе обособленными.

2. Любые отклонения от требований и порядка, изложенных в настоящем документе, допускаются исключительно с письменной санкции Генерального директора/ иного руководителя Общества, уполномоченного на то соответствующим Приказом/ доверенностью.

3. Руководители подразделений несут ответственность за:

- ознакомление с настоящим документом подчиненных им работников;
- несоблюдение требований настоящего документа подчиненными им работниками;

- контроль исполнения требований настоящего документа подчиненными им работниками.

4. За несвоевременное представление или непредставление информации, необходимой рассмотрения вопроса о премировании работников, расчета и начисления премии в случае нарушения трудовой или производственной дисциплины, ответственным лицам премия не начисляется.

5. Ответственность за поддержание настоящего документа в актуальном состоянии несет Начальник отдела по работе с персоналом.

Раздел 4. Нормативные ССЫЛКИ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 года № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение».
3. Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 года № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение».
4. Положение о вахтовом методе организации работ в ООО «Велесстрой-СМУ»; Положение об организации служебных командировок ООО «Велесстрой-СМУ».

Раздел 5. Термины, сокращения и определения

| | |
|--------------------------------------|---|
| Общество | Общество с ограниченной ответственностью «Велесстрой-СМУ» |
| ОП | территориально обособленное от Общества подразделение |
| Заработная плата | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. |
| Должностной оклад | фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. |
| Премия | переменное стимулирующее денежное вознаграждение работнику |
| ЧТС (часовая тарифная ставка) | размер денежной выплаты, который выплачивается за выполнение нормы труда за час работы без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. |
| ТК РФ | Трудовой Кодекс Российской Федерации |
| Гарантии | средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. |
| Компенсации | денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей. |
| РОП | рабочие основного производства. |

Все иные термины и определения, прямо не предусмотренные в Разделе 5, используются в тексте документа в значении, закреплённом в законодательстве РФ.

Паспорт документа

| | |
|---|---|
| Подразделение – владелец | Отдел БУ и ЗП |
| Разработчик | Главный бухгалтер-финансовый директор |
| Утверждение: | |
| Начальная версия (до внесения изменений): | Приказ от «___» _____ 2018 г. № _____ |
| Дата пересмотра | По усмотрению владельца документа, но не позднее апреля 2022 г. |
| Функциональная сфера действия | Регламентирование процесса оплаты труда |

Лист регистрации изменений

| № изменения | Номера листов (страниц) | | | Всего листов (страниц) в документе | №, дата РД, утверждающего изменение | Дата введения изменений | Подпись | Дата |
|-------------|-------------------------|------------|----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------|------|
| | измененных | замененных | новых аннулированных | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |