

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Решением единственного участника**  
**ООО «Эр Дистрибьюшн»**  
**№7-1 от «16» января 2023 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**  
**ООО «Эр Дистрибьюшн»**

г. Санкт-Петербург

2023 г.

## **1. Общие положения**

1.1 Положение об оплате труда и премировании работников Общества с ограниченной ответственностью «Эр Дистрибьюшн» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

1.2 Положение применяется в ООО «Эр Дистрибьюшн» (далее – Организация или работодатель) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре.

1.3 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.

1.4 Настоящее Положение разработано для достижения следующих целей:

- установления и поддержания в Организации конкурентоспособной системы оплаты труда;

- создания необходимых организационных и экономических условий, способствующих высокоэффективной работе и повышению трудовой дисциплины работников Организации;

- осуществления контроля затрат, связанных с оплатой труда в Организации.

1.5. Система оплаты труда для всех Работников состоит из установленной заработной платы, включающей оклад, определяемый в соответствии со штатным расписанием Организации, а также доплат и надбавок стимулирующего характера (премий).

1.6. В Организации устанавливаются разовые (однократные) премии по решению Руководителя Организации;

Премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением.

## **2. Порядок и сроки выплаты заработной платы**

2.1 Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях.

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

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

- 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3 Форма распоряжения о премировании работника утверждается Организацией (Приложение 1)

2.4 Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на личный расчетный счет работника каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа каждого месяца.

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

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

2.7 Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Организацией могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы, при увольнении ранее наступления конца расчетного периода;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или при простое.

2.8. Взыскания и удержания в результате причинения Работодателю материального ущерба (после установления факта причинения материального ущерба) с Работников, с которыми заключено соглашение (договор) о полной материальной ответственности.

2.9. После установления факта причинения материального ущерба, установленного в результате внутренней проверки при согласии Сторон с такими результатами, Работник вправе добровольно возместить ущерб полностью или частично. Для целей настоящего Положения это означает, что работник выплачивает Организации из личных средств сумму причиненного ущерба в полном размере или определенную его часть. Оставшуюся

сумму работодатель удерживает из заработной платы работника в размере 20 процентов вплоть до окончательного возмещения ущерба.

2.10. Стороны трудового договора вправе заключить соглашение о добровольном возмещении с условием о возмещении ущерба с рассрочкой платежа.

2.11. Полная материальная ответственность работника также наступает в случае причинения ущерба в результате действий, установленных приговором суда, даже если с таким работником не было заключено соглашение (договор) о полной индивидуальной материальной ответственности. Для привлечения работника к ответственности по данному основанию необходимо наличие вступившего в законную силу приговора суда, а также наличие причинно-следственной связи между совершенным работником преступлением и возникшим у работодателя прямым действительным ущербом.

2.12. 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.

### **3. Принципы формирования системы оплаты труда**

3.1. В Организации предусмотрена система оплаты труда, состоящая из установленного размера заработной платы, включающей оклад и не фиксированные (разовые) премии за высокие показатели в работе.

3.2. Определение и изменение должностного оклада:

3.2.1. Каждой должности в штатном расписании соответствует определенный должностной оклад в зависимости от сложности и объема выполняемых функций и задач. Должность и размер должностного оклада работнику устанавливается приказом Руководителя на основании утвержденного штатного расписания, исходя из его профессиональных знаний, уровня подготовки, опыта практической работы и состояния рынка труда, а также имеющегося утвержденного штатного расписания Организации.

3.2.2. Изменение размера должностного оклада работника может происходить на основании Приказа Руководителя в соответствии с запланированным в годовом бюджете Работодателя Фондом оплаты труда. Изменение связанного со снижением размера должностного оклада работника допускается только по соглашению между Работником и Работодателем, за исключением случаев, предусмотренных действующим

законодательством Российской Федерации о труде, и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом Руководителя.

3.3. Премия является разовой (однократной) и устанавливается Работнику индивидуально, распоряжением Руководителя.

3.4. Оплата труда работника в выходные и нерабочие праздничные дни:

3.4.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, в том числе на основании Графика дежурств, составленных Работодателем.

3.4.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. В случае временной утраты трудоспособности Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

