



Введено в действие
Приказом директора
общества с ограниченной ответственностью
«Пэйнолоджи»
№ 3 от «28» июня 2024 года
_____ /А.Д. Храпов/

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
общества с ограниченной ответственностью «Пэйнолоджи»
(далее по тексту – Общество)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и применяется при определении оплаты труда всех работников Общества с ограниченной ответственностью «Пэйнолоджи» (ООО «Пэйнолоджи»), именуемого далее по тексту «Общество».

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, заключивших с Обществом трудовые договоры и для которых работа в Обществе является основным местом работы, а также работающих в Обществе по совместительству, именуемых далее – «Работники». Положение не распространяется на работающих по договорам гражданско-правового характера.

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

1.4. Оплата труда Работников Общества включает в себя:

1.4.1. Заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием.

1.4.2. Стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение Работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения и другими локальными нормативными актами Общества.

1.4.3. Районный коэффициент в размере 25% от должностного оклада.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. В Обществе устанавливается повременная - премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная - премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени. Для отдельных работников Общества трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

2.2.2. Повременная - премиальная система оплаты труда предполагает выплату Работникам в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения дополнительно к

заработной плате материального поощрения в виде периодических и/или единовременных (разовых) премий.

2.3. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ, исходя из должностного оклада и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.4. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени за отчетный период исходя, из должностного оклада по занимаемой должности, либо на других условиях, определенных трудовым договором, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ

3.1. Заработная плата Работникам состоит из должностного оклада или тарифной ставки и устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

3.2. Размер должностного оклада (месячной тарифной ставки) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

3.3. Размер должностного оклада или тарифной ставки фиксируется в трудовом договоре, заключенном с Работником с применением районных коэффициентов и надбавок в размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.4. Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается.

3.5. 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).

3.6. Работникам Общества выплачиваются ежемесячные надбавки и (или) доплаты к должностным окладам за:

- совмещение должностей и (или) профессий;
- расширение зоны работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.7. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате заработной платы и надбавок, предусмотренных настоящим разделом Положения, относятся к расходам на оплату труда и включаются в расчет среднего заработка.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

4.1. В ООО «Пэйнолоджи» устанавливаются следующие виды доплат (надбавок):

- При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% оклада.
- Надбавка в размере до 50% от суммы выручки организации за качественно оказанные Работником платные медицинские услуги, величина надбавки регламентируется дополнительным соглашением к трудовому договору

4.2. Критериями начисления и выплаты доплат (надбавок) являются:

- оказание платных медицинских услуг в соответствии с действующими порядками оказания медицинской помощи, клиническими рекомендациями (протоколами лечения), а также критериями качества оказания медицинской помощи;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- получение письменной благодарности от пациентов организации;

4.3. Выплата надбавок производится один раз в отчетный период (месяц) одновременно с выплатой заработной платы в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

Доплаты (надбавки) не начисляются и не выплачиваются за период, в котором произошли следующие события:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами работодателя;

- оказание Работником платных медицинских услуг с нарушениями (дефектами), выявленными в результате проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности организации либо установленными контролирующими государственными органами, решением суда.

- нарушение Работником сроков выполнения заданий и поручений, установленных приказами работодателя;

- нарушение Работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка.

4.4. Настоящий раздел не распространяется на тех сотрудников, у которых в трудовом договоре поощрительная система доплат (надбавок) не предусмотрена.

Разовые (единовременные) премии, не связанные с конкретным результатом труда

4.5. Премирование Работников Общества осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Общества, а также на основании приказа Руководителя.

4.6. Премия не начисляется или начисляется не в полном объеме Работникам:

- к которым в течение расчетного периода применялись такие меры дисциплинарного взыскания, как замечание и выговор, а также, вне зависимости от применения мер дисциплинарного взыскания:

- не исполнявшим или ненадлежащим образом, исполнявшим свои обязанности, предусмотренные трудовым договором и/или должностной инструкцией;

- допускаявшим нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

- не выполнившим приказы и распоряжения руководства и других организационно-распорядительных документов Общества;

- совершившим прогул, появившимся на работе в нетрезвом состоянии, отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распивавшим спиртные напитки в рабочее время;

- по вине которых произошла утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Общества или иное причинение ущерба;

- допустившим разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершившим по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

4.7. Единовременное (разовое) премирование работников может осуществляться:

4.7.1. по итогам работы за год;

4.7.2. за выполнение дополнительных работ, большой вклад в реализацию проектов Общества, участие в подготовке и проведении выставок и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Общества,

4.7.3. за качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства,

4.7.4. за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных

государственными органами проверок, содействие привлечению дополнительных источников финансирования деятельности Общества, заключение особо важных договоров;

4.7.5. В связи с юбилейными датами и праздниками;

4.7.6. За многолетний труд в Обществе в связи с выходом на пенсию.

4.8. Размер премий определяется для каждого работника в твердой сумме или процентах от должностного оклада и не лимитируется.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со вступлением в брак, рождением ребенка, выходом на пенсию;
- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- значительного ущерба, причиненного жилищу Работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;
- хищения у Работника заработной платы;
- длительной болезни Работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжелого материального положения;
- 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,
- иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах.

5.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам или иным лицам, представившим Обществу подтверждающие документы о понесенных затратах на похороны.

5.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому Работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

5.5. Оказание материальной помощи Работникам производится по решению директора при наличии у Общества финансовых возможностей.

5.6. Контроль правильности выплат осуществляется главным бухгалтером Общества.

5.7. Суммы материальной помощи Работникам не являются расходами на оплату труда и выплачиваются за счет прибыли Общества, оставшейся после налогообложения.

6. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРЕМИЙ И ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ

6.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

6.2. Заработная плата выдается непосредственно работнику либо перечисляется на указанный Работником счет в банке.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в срок, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. При определении размера текущей премии за расчетный период решение о ее начислении в конкретном размере принимается до 30-ого числа месяца, следующего за расчетным периодом.

6.5. Текущая премия Работникам Общества выплачивается не позднее 30 дней с даты издания приказа о поощрении работников.

6.6. Единовременная (разовая) премия выплачивается Работникам не позднее 30 дней с даты издания приказа о поощрении работников.

6.7. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет с Работником производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

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

6.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Общества.

7. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам Общества могут производиться следующие компенсационные выплаты:

7.1. компенсация за использование личного имущества в служебных целях – в размере, определяемом договором между работником и Обществом.

7.2. за использование личного автотранспорта в служебных целях - согласно законодательно установленным нормам. Список должностей работников, которым выплачивается данная компенсация, а также лимит выплат устанавливается трудовым или коллективным договором и приказом директора.

7.3. возмещение фактически произведенных и документально подтвержденных расходов и выплата суточных при направлении в служебную командировку. Размер суточных устанавливается Положением о порядке и размерах возмещения командировочных расходов.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Общества.

