Общество с ограниченной УТВЕРЖДАЮ

ответственностью «Эридан» Директор ООО «Эридан»

(ООО «Эридан») *Мишкин* Т.Р.Мишкин

*01.07.2025*

ПОЛОЖЕНИЕ

*01.07.2025* №*2*

г. Минск

Об оплате труда и материальном

стимулировании работников

ООО «Эридан»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ООО «Эридан» (далее — Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и является локальным правовым актом ООО «Эридан».

2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования, порядок расходования средств на оплату труда работников ООО «Эридан» (далее — общество).

3. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации работников к труду, обеспечению материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, выполнении плановых заданий, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности служащих (профессии рабочих) в соответствии со штатным расписанием общества. На лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, настоящее Положение не распространяется.

5. В настоящем Положении под оплатой труда понимается заработная плата, выплачиваемая работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК), в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие выплаты, устанавливаемые нанимателем на основании настоящего Положения.

6. Минимальной гарантией в области оплаты труда в организации является минимальная заработная плата, которую наниматель применяет в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

7. В настоящем Положении под заработной платой понимается вознаграждение за труд, которое наниматель выплачивает работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

8. Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определяются нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

9. При заключении с работниками контрактов в соответствии с абзацем третьим пункта 3 статьи 2612 ТК предусматривается повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 %. Конкретный размер повышения предусматривается в контракте с работником.

10. Выплата заработной платы производится регулярно 10-го и 25-го числа каждого месяца.

11. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата должна производиться накануне их.

12. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

13. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

14. Наниматель выплачивает работнику средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

15. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

16. При каждой выплате заработной платы после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, — 50 %.

17. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

ГЛАВА 2

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

18. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и (или) результатами труда.

19. Рабочим, занятым на производстве, устанавливается сдельно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

20. Руководителям, специалистам, служащим и рабочим хозяйственной службы устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

21. Оплата труда работников производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых нанимателем на основании локальных правовых актов.

22. Заработная плата работников общества состоит:

22.1. из тарифной ставки (тарифного оклада);

22.2. стимулирующих (надбавок, премий и иных выплат) выплат;

22.3. компенсирующих (доплат и иных выплат) выплат;

22.4. единовременных поощрительных выплат.

23. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей). Наряду с заработной платой работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.

24. Ежемесячная оплата труда работников ООО «Эридан» состоит из постоянной и переменной частей.

25. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является тарифная ставка (тарифный оклад) согласно действующему штатному расписанию ООО «Эридан». Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отличающиеся от нормативных.

ГЛАВА 3

ТАРИФНАЯ СТАВКА

(ТАРИФНЫЙ ОКЛАД)

26. Тарифная ставка (тарифный оклад) — минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда.

27. Размер тарифной ставки (тарифного оклада) указывается в штатном расписании и трудовом договоре.

28. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы (месячной и часовой), являющейся государственным минимальным социальным стандартом в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

29. Размер тарифной ставки (тарифного оклада) может повышаться по решению нанимателя. Повышение тарифной ставки (тарифного оклада) оформляется приказом (распоряжением) директора ООО «Эридан» и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим работником.

ГЛАВА 4

КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

(ДОПЛАТЫ)

30. В целях повышения заинтересованности работников в дальнейшем росте производительности труда устанавливаются следующие доплаты:

30.1. доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих);

30.2. доплата за расширение зон обслуживания (увеличения объема работы);

30.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

30.4. доплата за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;

30.5. доплата за работу в ночное время;

30.6. доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

31. Совмещение должностей служащих (профессий рабочих) — выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

32. Расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) — выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

33. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника — выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

34. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 % (включительно) тарифной ставки (тарифного оклада) в зависимости от объема выполняемых работ. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником в приказе (распоряжении).

35. Доплаты, предусмотренные пунктом 34 настоящего Положения, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

36. За каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

36.1. работникам со сдельной оплатой труда — не ниже сдельных расценок;

36.2. работникам с повременной оплатой труда — не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов.

37. За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета 8-часового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

38. Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

39. Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности).

40. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

40.1. при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

40.2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

41. К сверхурочным работам не допускаются:

41.1. беременные женщины;

41.2. работники моложе 18 лет;

41.3. работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или форме соискательства, в дни учебных занятий;

41.4. работники, освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

41.5. другие категории работников в соответствии с законодательством.

42. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

43. За каждый час работы в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере 30 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. Расчет доплаты производится на основании данных табеля использования рабочего времени. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

44. Право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (далее — аттестация). При этом указанная компенсация предоставляется работникам за дни занятости выполнением этих работ в течение не менее 80 % ежедневной продолжительности работы (смены), установленной в соответствии с законодательством.

45. Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации:

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Доплата за один час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов тарифной ставки 1-го разряда или фиксированной денежной величины, установленной нанимателем |
| Класс 3 (вредные условия труда): |  |
| класс 3.1 (1-я степень вредности) | 0,1 |
| класс 3.2 (2-я степень вредности) | 0,14 |
| класс 3.3 (3-я степень вредности) | 0,20 |
| класс 3.4 (4-я степень вредности) | 0,25 |
| Класс 4 (опасные условия труда) | 0,31 |

ГЛАВА 5

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (НАДБАВКИ)

46. Надбавки к заработной плате — это стимулирующие выплаты, которые представляют собой денежную надбавку к тарифной ставке (тарифному окладу) заработной платы работников, призванную мотивировать работников к повышению производительности труда и соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

47. В зависимости от финансовых результатов работы ООО «Эридан» работникам общества могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

47.1. надбавки за высокие профессиональные и производственные достижения в работе;

47.2. надбавки за сложность и напряженность труда;

47.3. надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ.

48. Надбавки за высокие профессиональные и производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться в зависимости от финансовых результатов работы ООО «Эридан» решением директора общества в размере до 100 % тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

49. Условия (критерии) установления стимулирующих выплат включают в себя:

добросовестное отношение к работе;

отсутствие брака в выпущенной продукции;

досрочное выполнение установленного плана;

превышение плана;

выполнение разовых поручений;

результаты работы организации по результатам определенного периода (квартала, года) и т.д.

50. Основаниями для установления стимулирующих выплат могут быть, в частности:

привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

профессиональная подготовленность работника к выполнению работы повышенной сложности;

интенсивность труда работников.

51. Работникам ООО «Эридан» устанавливается надбавка за стаж работы в обществе, являющаяся составной частью заработной платы, в зависимости от стажа работы в обществе:

от 1 года до 5 лет — 5 %;

от 5 до 10 лет — 10 %;

от 10 до 15 лет — 15 %;

свыше 15 лет — 20 %.

52. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к заработной плате за стаж работы в ООО «Эридан», включаются:

52.1. время работы в ООО «Эридан»;

52.2. время трудовых и других видов отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности и выполнения государственных и общественных обязанностей, подтвержденных соответствующими документами.

ГЛАВА 6

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ВКЛАД

В ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ

53. Целью премирования работников за индивидуальный вклад в основные результаты производственно-хозяйственной деятельности общества по итогам работы за месяц является обеспечение высоких результатов производственно-хозяйственной деятельности общества на основе учета и поощрения трудового вклада каждого структурного подразделения и отдельных работников.

54. Премирование направлено на решение следующих задач:

увеличение объемов производства и реализации продукции;

повышение производительности труда;

снижение затрат на производство продукции;

расширение внутреннего и внешних рынков сбыта продукции и др.

55. Премия за индивидуальный вклад в основные результаты производственно-хозяйственной деятельности общества по итогам работы за месяц может начисляться в зависимости от финансовых результатов работы ООО «Эридан» ежемесячно в процентах к заработной плате работников за фактически отработанное ими время.

56. При хороших финансовых результатах работы ООО «Эридан» основанием для начисления премии работникам за индивидуальный вклад в основные результаты производственно-хозяйственной деятельности общества по итогам работы за месяц является решение директора общества на основании докладной записки руководителя структурного подразделения.

ГЛАВА 7

ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

57. По решению руководителя общества работникам могут выплачиваться:

57.1. единовременные (разовые) премии за выдающиеся результаты, наступление торжественных событий при выполнении трудовых обязанностей;

57.2. вознаграждение по итогам работы за год;

57.3. материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников;

57.4. дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного трудового отпуска (сверх среднего заработка за время трудового отпуска в соответствии с законодательством);

57.5. другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

ГЛАВА 8

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ

ВСЕХ ВИДОВ ПРЕМИЙ, ПООЩРЕНИЙ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

58. Независимо от результатов трудовой деятельности работники общества могут лишаться премий, вознаграждений полностью или частично:

58.1. за период, в течение которого к работнику применены меры дисциплинарного взыскания;

58.2. невыполнение требований производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, требований безопасных условий и охраны труда;

58.3. производство и реализацию продукции, не соответствующей требованиям стандартов и качества;

58.4. невыполнение требований по поддержанию чистоты и порядка на территории производственных объектов и непосредственно на рабочем месте;

58.5. нарушение законодательства, в том числе в части неправомерных действий в отношении имущества общества;

58.6. невыполнение либо ненадлежащее выполнение обязанностей, установленных трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией, актами законодательства.

ГЛАВА 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

59. Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно не позднее 10-го числа каждого месяца выдает каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

60. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и действует до его замены новым Положением.

Главный экономист Некрасов В.П.Некрасов

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета работников

ООО «Эридан»

01.07.2025 № 3

*Визы*