Общество с ограниченной УТВЕРЖДАЮ

ответственностью «Яркий город» Директор

(ООО «Яркий город») ООО «Яркий город»

Яковенко Е.В.Яковенко

*03.04.2023*

ПОЛОЖЕНИЕ

*03.04.2023*№*12/03-10*

г. Минск

Об оплате труда

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК), иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, устанавливает порядок и условия оплаты труда, основания и порядок выплаты материальной помощи, а также материального стимулирования и поощрения работников ООО «Яркий город» (далее — организация).

2. Настоящее Положение распространяется на работников, принятых на работу на основании приказа директора организации и осуществляющих трудовую деятельность в организации на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее — работник).

3. Основная цель Положения — повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов труда:

улучшение выполнения плановых заданий;

снижение затрат на достижение результата труда;

повышение ответственности за результат.

4. Размер заработной платы работников зависит от результата их труда и максимальными размерами не ограничивается.

5. При формировании заработной платы работников организации применяются:

повременная система с комиссионными выплатами для работников отдела продаж;

повременно-премиальная система для работников других структурных подразделений.

6. Заработную плату работников составляют все денежные суммы, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включенные в рабочее время. Ежемесячная заработная плата работников организации состоит из тарифного оклада, комиссионных выплат, надбавок и компенсационных выплат, а также премии.

7. Условия и размеры премирования работников определяются Положением о премировании работников организации.

8. Сведения об оплате труда в обязательном порядке указываются в трудовом договоре (контракте).

9. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

10. Выплата заработной платы работникам организации производится в сроки, определенные в трудовом договоре (контракте), путем перечисления денежных средств на карт-счет, указанный работником.

11. Выплата заработной платы работникам, с которыми оформлены трудовые отношения путем заключения трудового договора, производится регулярно:

10-го числа каждого месяца;

20-го числа каждого месяца — аванс.

12. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне таких дней.

13. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством.

**ГЛАВА 2**

**ТАРИФНЫЙ ОКЛАД**

14. Тарифные оклады работников организации устанавливаются руководителем персонально для каждого работника при приеме на работу и зависят от его квалификации, опыта, сложности выполняемой работы, а также ценности его труда для организации.

15. Размер тарифного оклада может повышаться по решению директора. Повышение размера тарифного оклада оформляется приказом директора и дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с работником.

16. Тарифный оклад работника, установленный в соответствии с п. 14 настоящего Положения, в случае заключения с ним контракта повышается не более чем на 50 % в соответствии со ст. 2612 ТК.

**ГЛАВА 3**

**КОМИССИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

17. Размер заработной платы работников отдела продаж определяется с учетом показателей эффективности работы с клиентами. При расчете заработной платы учитываются личные продажи каждого работника по итогам прошедшего календарного месяца.

18. Размер ежемесячной комиссионной выплаты работникам отдела продаж устанавливается в процентном отношении от объема выручки, полученной от реализации рекламных услуг.

Проценты комиссионного вознаграждения в зависимости от реализации конкретного вида услуг составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Тарифный оклад (руб.)** | **Наименование реализованных услуг** | **Процент от продаж** |
| Специалист по продаже | 500,00 | реклама на билбордах | 10 % |
| Специалист по продаже | 500,00 | реклама в общественном транспорте | 5 % |
| Специалист по продаже | 500,00 | реклама на остановках общественного транспорта | 12 % |
| Специалист по продаже | 500,00 | реклама на сайте организации | 20 % |
| Специалист по продаже | 500,00 | реклама на площадях организаций-партнеров | 7 % |

19. Размер оплаты труда работника за месяц определяется путем суммирования тарифного оклада и комиссионной выплаты, определенной в соответствии с п. 18 настоящего Положения. При определении оплаты труда за месяц суммируются комиссионные выплаты за все заключенные сделки за отчетный месяц, по которым поступила оплата на расчетный счет организации.

20. Размер оплаты труда работников отдела продаж формируется на основании отчета начальника отдела продаж о размере реализованных рекламных услуг за отчетный месяц, который формируется и передается в отдел бухгалтерии не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным.

21. Условия снижения рассчитанной суммы ежемесячной комиссионной выплаты:

невыполнение плана продаж на отчетный месяц, установленного начальником отдела, — на 10 %;

рост дебиторской задолженности по сравнению с предыдущим месяцем (более 5 %) — на 15 %;

нарушение трудовой и исполнительской дисциплины — на 10 %.

22. Условия увеличения рассчитанной суммы ежемесячной комиссионной выплаты: рост продажи рекламных площадей (не менее 5 %) — на 10 %.

23. Оплата труда работников других структурных подразделений организации состоит из тарифного оклада и премии. Премия начисляется в порядке, установленном Положением о премировании работников организации.

24. В случае заключения с работником организации контракта предусматривается дополнительная мера стимулирования труда — повышение тарифного оклада не более чем на 50 %. Конкретный размер повышения тарифного оклада работника устанавливается директором организации и прописывается в контракте.

Конкретный размер повышения устанавливается по решению нанимателя в зависимости от сложности выполняемых трудовых функций, их характера и специфики, профессиональных навыков работника.

**ГЛАВА 4**

**КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ). НАДБАВКИ**

25. На работников, оплата труда которых устанавливается настоящим Положением, распространяются все нормы трудового законодательства, регулирующие вопросы выплат компенсирующего характера. Указанным работникам производятся выплаты компенсирующего характера, предусмотренные трудовым законодательством, на условиях и в размерах, установленных ТК.

26. Надбавки работникам устанавливаются (изменяются, отменяются) по решению директора. Такое решение оформляется приказом и доводится до сведения работников.

27. Работникам организации устанавливаются следующие виды надбавок:

за продолжительный стаж работы;

высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы.

28. Надбавка за продолжительный стаж работы в организации устанавливается в процентах от тарифного оклада работника по следующей шкале:

|  |  |
| --- | --- |
| **Продолжительность работы, лет** | **Надбавка, %** |
| От 1 до 5 | 12 |
| От 5 до 10 | 17 |
| От 10 до 15 | 22 |
| Свыше 15 | 25 |

29. Надбавка за высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы (далее — надбавка) устанавливается работникам по решению директора на основании письменного предложения руководителя структурного подразделения.

30. Размер надбавки — до 50 % от тарифного оклада работника (на усмотрение директора). Конкретный размер надбавки, а также период выплаты устанавливаются приказом директора.

31. Надбавка может выплачиваться с учетом сложности или большого объема выполняемых работ, выполнения особо важного поручения директора, ответственности и инициативности в работе.

**ГЛАВА 5**

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

32. В организации выплачивается материальная помощь.

|  |  |
| --- | --- |
| **Случаи выплаты материальной помощи** | **Размер выплаты: базовая величина / тарифный оклад** |
| Смерть близкого родственника | 10 базовых величин |
| Вступление в брак (первый) | 12 базовых величин |
| Трудовой отпуск | 1 тарифный оклад |
| Рождение ребенка | 2 тарифных оклада |
| Выход на пенсию | 5 базовых величин |
| 50-летний юбилей | 5 базовых величин |

33. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по личному заявлению работника при представлении работником документов, подтверждающих наступление событий, перечисленных в п. 32 настоящего Положения.

34. Наниматель обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленных законодательством Республики Беларусь.

**ГЛАВА 6**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

36. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в силу.

37. Настоящее Положение разработано в организации и является уникальным. В отношении настоящего Положения установлен режим коммерческой тайны в соответствии с Законом Республики Беларусь от 05.01.2013 № 16-З «О коммерческой тайне».

38. Вся информация, составляющая коммерческую тайну, является эксклюзивной собственностью нанимателя и используется только в интересах нанимателя.

39. Любые копирование, распространение, передача третьим лицам сведений, составляющих коммерческую тайну, запрещаются.

40. Наниматель имеет право потребовать возмещения убытков в случае разглашения работником коммерческой тайны.

41. В случае разглашения работником сведений, составляющих коммерческую тайну, работник может быть привлечен к административной и гражданско-правовой ответственности.