

Положение об оплате труда работников АО Агрохолдинг «Туймаада»

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников АО Агрохолдинг «Туймаада» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и устанавливает порядок расчета и оплаты заработной платы работников АО Агрохолдинг «Туймаада» (далее Общество).

1.2. Целью настоящего Положения является организация системы оплаты труда в Обществе.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества, принятых на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

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

1.5. В настоящем Положении применены следующие термины и определения:

1.5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.5.2. Система оплаты труда — способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

1.5.3. Повременно-премиальная система оплаты труда — система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого табелями учета рабочего времени. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные действующим Положением о премировании).

1.5.4. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5.5. Часовая тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за 1 час работы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

1.5.7. Суммированный учет рабочего времени – это особая форма учета рабочего времени, которая вводится, когда по условиям производства (работы), при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

1.5.8. Премирование (премия) - это один из видов материального поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности и выполняют установленные критерии премирования (рассчитывается в соответствии с действующим в Обществе положением о премировании).

1.6. В Обществе установлены и действуют 2 вида тарифных сеток для оплаты труда:

1) 18-разрядная сетка для руководителей, специалистов, служащих с дифференциацией на минимальные и максимальные тарифные ставки;

2) 12-разрядная сетка для работников торговли с дифференциацией на минимальные и максимальные тарифные ставки;

Тарифные сетки для оплаты труда работников Общества имеют нарастание размеров исходных тарифных ставок от одного квалификационного разряда к другому в соответствии с таблицами №1-2.

Таблица 1-Тарифная сетка руководителей, специалистов, служащих

Квалификационный разряд	Минимальная тарифная ставка		Максимальная тарифная ставка	
	Тарифные коэффициенты		Тарифные коэффициенты	
	Межразрядный коэффициент	Нарастание к 1 разряду	Межразрядный коэффициент	Нарастание к 1 разряду
18	1,020	3,690	1,018	3,548
17	1,020	3,618	1,020	3,486
16	1,070	3,547	1,020	3,418
15	1,070	3,315	1,070	3,351
14	1,065	3,098	1,070	3,132
13	1,140	2,908	1,065	2,927
12	1,070	2,551	1,140	2,747
11	1,070	2,384	1,070	2,410
10	1,070	2,228	1,070	2,252
9	1,070	2,082	1,070	2,105
8	1,070	1,946	1,070	1,967
7	1,070	1,819	1,070	1,838
6	1,070	1,700	1,070	1,718
5	1,070	1,589	1,070	1,606
4	1,070	1,485	1,070	1,501
4a	1,070	1,387	1,070	1,403
3	1,070	1,297	1,070	1,311
3a	1,070	1,212	1,070	1,225
2	1,070	1,133	1,070	1,145
2a	1,058	1,058	1,070	1,070
1	1,000	1,000	1,000	1,000

Таблица 2 –Тарифная сетка работников торговли

Квалификационный разряд	Минимальная тарифная ставка		Максимальная тарифная ставка	
	Тарифные коэффициенты		Тарифные коэффициенты	
	Межразрядный коэффициент	Нарастание к 2 разряду	Межразрядный коэффициент	Нарастание к 1 разряду
12	1,0700	2,384	1,1130	2,653
11	1,0926	2,228	1,0700	2,384
10a	1,0455	2,039	1,0926	2,228
10	1,0455	1,950	1,0455	2,039
9a	1,0455	1,865	1,0455	1,950
9	1,0455	1,784	1,0455	1,865
8a	1,0455	1,706	1,0455	1,784
8	1,0455	1,632	1,0455	1,706
7a	1,0455	1,561	1,0455	1,632
7	1,0455	1,493	1,0455	1,561
6a	1,0455	1,428	1,0455	1,493
6	1,0455	1,366	1,0455	1,428
5a	1,0455	1,306	1,0455	1,366
5	1,0455	1,249	1,0455	1,306
4a	1,0455	1,195	1,0455	1,249
4	1,0455	1,143	1,0455	1,195
3	1,0455	1,093	1,0455	1,143
2a	1,0455	1,046	1,0455	1,093
2	1,0000	1,000	1,0455	1,046
1			1,000	1,000

1.7. Минимальная тарифная ставка 1 разряда по тарифной сетке руководителей, специалистов, служащих по состоянию на 1 февраля 2020 года составляет 12 130 рублей.

1.8. Коэффициент дифференциации – между максимальной и минимальной тарифной ставкой 1 разряда по тарифной сетке руководителей, специалистов, служащих составляет 1,0585

1.9. Максимальная тарифная ставка 1 разряда по тарифной сетке работников торговли по состоянию на 1 февраля 2020 года составляет 12 130 рублей.

1.10. Коэффициент дифференциации – между максимальной и минимальной тарифной ставкой 2 разряда по тарифной сетке работников торговли составляет 1,0455.

1.11. Присвоение разрядов по должностям производится в соответствии с действующим штатным расписанием.

1.12. Решение об установлении минимального или максимального размера тарифной ставки для конкретного работника принимается на основании ходатайства курирующего заместителя генерального директора.

1.13. В Обществе устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. В отдельных случаях могут применяться иные системы оплаты труда, что указывается в трудовом договоре с работником.

1.14. Заработная плата работников Общества включает в себя:

- должностной оклад или часовую тарифную ставку за фактически отработанное время, установленные в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием;
- надбавки и доплаты, рассчитываемые в соответствии с разделом 4 Коллективного договора;
- премии (за высокие трудовые и производственные показатели) - это не обязательная часть заработной платы, рассчитываемая в соответствии с действующим Положением о премировании.

1.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего **нормы труда** (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

2. Порядок, сроки, место и формы выплаты заработной платы

2.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст.136 ТК РФ):

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

2.1.2. 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;

2.1.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

2.1.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, либо выплачивается в месте работы.

2.4. Заработная плата выплачивается: до 20 числа расчетного месяца - за первую половину текущего месяца без учета премии, до 5 числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину расчетного месяца без учета премии, до 30 числа месяца, следующего за расчетным – премиальная часть (в случае ее начисления).

2.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

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

2.7. 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 должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

2.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

2.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

2.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (часовой тарифной ставки) рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

2.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

2.12. При направлении работника в служебную командировку ему сохраняется средний заработок за все дни работы по графику командировки, установленному Обществом, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

2.13. Средний заработок работника за период командировки определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, нахождения работника в командировке и в пути.

2.14. Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

2.15. Расчетный период для исчисления среднего дневного заработка по п. 2.14 составляет 12 календарных месяцев, предшествующих периоду в течение которого работник направляется в командировку. В случае если работник проработал менее 12 месяцев, расчетный период определяется в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.16. Работа в выходной день в командировке оплачивается в порядке, установленном п.4.3 настоящего Положения.

3. Ответственность работодателя за задержку зарплаты

3.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

3.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).