

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда и премированию работников  
от 27 января 2020 года

**ПОРЯДОК**  
**исчисления расчетной премии за работу по проектам**

Работникам, участвующим в процессе продаж или чьи функциональные обязанности связаны с продажей товаров, премия рассчитывается по следующей формуле:

$P = D_1 K_1$  где:

$P$  – размер премии, начисленной работнику за установленный календарный (отчетный) период;

$D_1$  – денежные средства, полученные организацией от проектов работника, за установленный календарный (отчетный) период;

$K_1$ , – коэффициент, утверждаемый приказом Единоличного исполнительного органа общества (Генерального директора), решение о размере которого принимается на основании финансово-экономических результатов Общества по итогам хозяйственной деятельности в определенном периоде.

Генеральный директор



Клепиков С.А.

Общество с ограниченной ответственностью

## «СИЛЬВЕР-МАРКЕТ»

адрес 127055, г Москва, туп 1-й Тихвинский, 5-7, помещение 1 комн.1 офис 56,  
ИНН 7707292897, КПП 770701001, ОГРН 1027739086650



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор

/Клепиков С.А./

27 января 2020г.

### Положение

#### об оплате труда и премировании работников

##### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников ООО «СИЛЬВЕР-МАРКЕТ» - именуемого далее по тексту «Работодатель».

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих у работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами работодателя (далее - работники).

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

##### 2. Структура оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников Общества состоит из двух частей: постоянной и переменной.

2.1.1. Постоянная часть оплаты труда рассчитывается исходя из должностного оклада (тарифной ставки).

2.1.2. Переменная часть оплаты труда складывается из выплат стимулирующего характера (премий), надбавок и доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных.

2.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за начисляемый период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

2.2. Размер должностного оклада (тарифной ставки) работника (без учета премий, доплат и надбавок) устанавливается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием Общества.

2.3. Должностные оклады (тарифные ставки) могут быть пересмотрены по решению Генерального директора с учетом прогнозного роста индекса потребительских цен на товары и услуги по Российской Федерации (по данным Министерства экономического развития Российской Федерации) и изменения среднемесячной заработной платы в Обществе в сопоставлении с предыдущим годом.

2.4. Надбавки и доплаты к заработной плате (оплате труда работников) устанавливаются и регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и иными внутренними локальными нормативными документами Общества.

2.5. Премия - это выплата стимулирующего характера, которую компания выплачивает работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности (ст. 191 ТК РФ).

На размер премии влияют показатели эффективности деятельности самого работника, его личный вклад в результат труда, а также экономические показатели деятельности компании, полученная прибыль.

Премииальные выплаты могут устанавливаться (выплачиваться) в соответствии с п. 4.1.3. настоящего Положения при наличии финансовой возможности Общества.

2.6. Премииальные выплаты являются правом, а не обязанностью Общества.

### **3. Система и размеры оплаты труда**

3.1. В Обществе для работников устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, включающая в себя следующие выплаты за труд:

- должностной оклад (тарифная ставка), размер которого установлен в трудовом договоре с работником;

- доплаты, надбавки и иные выплаты, выплачиваемые в соответствии с трудовым законодательством и настоящим положением;

- премии, выплачиваемые на условиях, установленных настоящим положением.

3.2.1. Для руководящих работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором могут устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

3.2.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы трудового законодательства Российской Федерации.

### **4. Показатели премирования, виды премий и сроки их выплат**

4.1. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является достижение оптимальных финансово-экономических результатов Общества по итогам хозяйственной деятельности в определенном периоде при условии, что работник в своей деятельности достиг ключевых показателей эффективности, которые дают ему право на получение премии.

Показателями текущего премирования работника могут быть следующие критерии: качество выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие замечаний по выполнению приказов, распоряжений и решений руководителя компании и непосредственного руководителя; соблюдение индивидуальной дисциплины труда, выполнение производственных бизнес-планов и проектов; улучшение финансовых и производственных показателей компании; достижение обществом определенных финансовых показателей в отчетном периоде.

Премирование может производиться в форме премиальных выплат за конкретные результаты труда:

- премирование по итогам месяца, квартала, года;

- расчетная премия;

- дополнительное (единовременное) премирование.

4.1.1. Премирование, установленное настоящим Положением, выплачивается на основании статьи 191 Трудового кодекса, не является составной частью заработной платы, не гарантируется в качестве ежемесячного поощрения и зависит от финансовых результатов Общества и оценки результатов работы работника.

4.1.2. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда конкретного работника в периоде, за который выплачивается премия, и его личного вклада в обеспечение выполнения Обществом уставных задач и договорных обязательств, достижения Обществом устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.

4.1.3. Решение о выплате премии и её размере принимается:

– в отношении Генерального директора общества – общим собранием участников (единственным участником) или советом директоров общества, в соответствии с трудовым договором между Организацией и лицом, занимающим должность Генерального директора, а также Уставом Организации.

- в отношении работника общества – Генеральным директором или лицом его замещающим;

4.1.4. При определении размера премии, которая подлежит начислению конкретному работнику, должны быть учтены:

– количественные и качественные показатели труда, выполненного работником в периоде, за который выплачивается премия;

– проявление инициативы работником, быстрота принятия работником решений при исполнении трудовых обязанностей;

– деловые качества работника.

4.1.5. Основанием для начисления премий является приказ работодателя.

#### **4.2. Ежемесячная премия**

1) Размер премии работника не ограничивается и зависит только от финансового положения работодателя.

2) Размер премии, подлежащей выплате работнику по итогам работы за месяц, определяется на основании мотивированного мнения руководителя.

3) Ежемесячное премирование по решению Единоличного исполнительного органа работодателя может осуществляться и по результатам тех месяцев, в которых Общество по объективным причинам был получен убыток (сезонный спад покупательского спроса и т.п.).

4) Неудовлетворительная работа работника, несвоевременное и ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей, нарушение законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнение приказов, указаний, распоряжений и поручений, полученных как в письменной, так и в устной форме, непосредственного руководства либо вышестоящих, совершение иных нарушений, отсутствие инициативы и низкая эффективность труда могут являться основаниями для отказа работодателя от принятия решения о премировании работника по итогам месяца.

#### **4.3. Расчетная премия**

1) Максимальный размер расчетной премии, которая может быть выплачена работнику, рассчитывается в соответствии с Приложениями к настоящему Положению и не зависит от фактически отработанного работником времени. В отсутствие соответствующего Приложения к настоящему Положению расчетная премия не начисляется и не выплачивается.

2) Размер расчетной премии, подлежащей начислению, определяется на основании мотивированного мнения руководителя по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, календарный год) в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы соответствующего подразделения.

3) Применение к работнику того или иного вида расчетных премий определяется трудовым договором с работником или дополнительным соглашением к нему с указанием конкретного Приложения к настоящему Положению.

4) Организация оставляет за собой право создавать новые виды расчетных премий, которые оформляются новыми Приложениями к настоящему Положению и утверждаются приказами Генерального директора. А так же работодатель вправе вносить изменения в существующие виды расчетных премий, путем создания новых редакций существующих приложений к настоящему Положению.

5) Размер расчетной премии может быть снижен вплоть до депремирования на основании мотивированного мнения руководителя работника.

6) Максимальный размер расчетной премии при расторжении трудового договора с работником начисляется за фактически отработанное время и рассчитывается, как среднее арифметическое начисленной расчетной премии за три календарных месяца предшествующих месяцу увольнения, за которые уже фактически произведено начисление. Начисленная таким образом премия подлежит согласованию с руководителем работника.

#### 4.4. Единовременная премия

1) Единовременное премирование работников не является обязательной формой оплаты труда и может осуществляться для конкретного работника по следующим основаниям:

- за выполнение дополнительного объема работ;
- по итогам работы за месяц, квартал и/или год;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, финансовых средств, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за многолетний труд в Организации при выходе на пенсию;
- в связи с юбилейными датами;
- по иным основаниям.

2) Решение о премировании принимается в соответствии с п. 4.1.3. настоящего Положения.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.6. Работникам, проработавшим неполный месяц и уволившимся, начисление премии по итогам деятельности за отработанный период, производится по решению Генерального директора, согласно представления (служебной записки) непосредственного руководителя за фактически выполненный объем работ, при условии отсутствия замечаний и упущений в работе.

4.7. Решение о начислении премии принимается в течении 30 (тридцати) рабочих дней после окончания периода, за который может быть начислена премия.

4.8. Начисленные премии выплачиваются в срок, не превышающий 10 (десяти) рабочих дней после даты издания приказа о начислении премии.

#### 5. Начисление и выплата заработной платы, иных платежей.

5.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные Генеральным директором Общества.

5.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табели рабочего времени Генеральный директор.

5.4. Выплата пособий и компенсаций производится в соответствии с законодательством РФ.

5.5. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

5.6. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

5.7. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

5.9. Работодатель выплачивает заработную плату работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у работодателя заключен договор, или на счет в банке, с которым у работника заключен договор, и от него поступило заявление о перечислении заработной платы на указанный счет.

5.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

5.11. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по

причитающейся им заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок, работнику выплачивается не оспариваемая Обществом сумма.

5.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее, выдается исключительно работнику лично.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается Генеральным директором Общества. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению в установленном порядке.

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

6.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

6.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.