

«Утверждаю»  
Директор ООО Автошкола «Гарантия»  
  
С.П. Богачев  
«10» август 2016 г.



**Локальный акт № 9**  
**Положения об оплате труда работников**  
**ООО Автошкола «Гарантия»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Уставом автошколы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.
- 1.3. В Компании установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.
- 1.4. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием Компании.
- 1.5. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание Компании.
- 1.6. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.
- 1.7. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели.  
Заработная плата в Компании состоит из:
  - тарифной ставки (оклада);
  - доплат.
- 1.8. Выплата заработной платы в Компании производится в денежной форме в рублях.
- 1.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 1.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).
- 1.11. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).
- 1.12. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).
- 1.13. 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.
- 1.14. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 1.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
- 1.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **2. ДОПЛАТЫ**

- 2.1. В Компании устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:
- при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
  - за сверхурочную работу, за работу в выходные дни.
- 2.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 10% до 30% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
- 2.3. Размер доплаты устанавливается директором Компании и зависит от объема выполняемой работы.
- 2.4. Если сотрудник имеет право на доплаты по всем основаниям, то размер вознаграждения суммируется, но не более чем 50 % месячного должностного оклада.

## **3. ПРЕМИИ**

- 3.1. В конце календарного года сотрудникам Компании может выплачиваться премия. Размер премии зависит от выслуги лет в Компании:
- от 3 до 6 месяцев составляет 50% от тарифной ставки (оклада) сотрудника;
  - от 6 месяцев – составляет 100% от тарифной ставки (оклада) сотрудника.
- Размер годовой премии может быть изменен в сторону увеличения или уменьшения по решению Администрации.
- 3.2. Премии директору, исполнительному директору, советнику директора, консультанту по развитию бизнеса. Размер премии определяется по итогам финансово-хозяйственной деятельности компании. Размер премии и периодичность ее выплаты утверждается приказом генерального директора.

## **4. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

- 4.1. Администрация Компании также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.