ВНИМАНИЕ. Документ сформирован на основе автоматизированного шаблона и не является окончательной юридической рекомендацией. Перед использованием рекомендуем проверить его у своего юриста с учётом конкретных обстоятельств.

УТВЕРЖДЕНО

приказом ООО «Ромашка» № 45

от 10.09.2026

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании работников

ОБРАЗЕЦ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ООО «Ромашка», далее — «Работодатель», и устанавливает систему оплаты труда, порядок и условия выплаты заработной платы, доплат, надбавок и премий.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и принято с учётом мнения представительного органа работников при его наличии, что предусмотрено статьями 8 и 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Особенности деятельности и оплаты труда у Работодателя: описание по вашей ситуации, 2–3 предложения.

1.4. Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями. Условия, ухудшающие положение работников, не подлежат применению.

2. Система оплаты труда

2.1. Заработная плата работника состоит из:

1. Должностного оклада либо тарифной ставки — постоянная часть.

2. Компенсационных выплат — доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Стимулирующих выплат — премии и иные поощрительные выплаты.

2.2. Размер оклада каждого работника устанавливается трудовым договором и штатным расписанием.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, **не может быть ниже минимального размера оплаты труда**, что предусмотрено статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Заработная плата выплачивается в валюте Российской Федерации в денежной форме. Доля выплаты в неденежной форме не может превышать двадцати процентов начисленной месячной заработной платы.

3. Сроки и порядок выплаты

3.1. Заработная плата выплачивается **не реже чем каждые полмесяца**. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 50000-го числа текущего месяца, окончательный расчёт за месяц — 50000-го числа месяца, следующего за расчётным. Дата выплаты не может быть позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который начислена заработная плата, что предусмотрено статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Эта же статья требует закрепить конкретные даты выплаты в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или трудовом договоре, поэтому даты, названные в настоящем пункте, указываются и в одном из этих документов.

3.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится накануне этого дня.

3.3. Оплата отпуска производится **не позднее чем за три дня** до его начала.

3.4. При прекращении трудового договора расчёт производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, расчёт производится не позднее следующего дня после того, как он потребовал расчёт. При споре о размере сумм Работодатель в тот же срок выплачивает сумму, которую он не оспаривает. Основание — статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

ОБРАЗЕЦ

3.5. При каждой выплате работнику выдаётся расчётный листок с указанием составных частей заработной платы, размеров иных начисленных сумм (в том числе процентов за задержку выплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении), размеров и оснований произведённых удержаний и общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения представительного органа работников при его наличии (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Компенсационные выплаты

4.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере, а начиная со сто двадцать первого часа переработки в течение года — не менее чем в двойном размере за каждый час. Расчёт ведётся от заработной платы, установленной действующей у Работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника повышенная оплата может быть заменена дополнительным временем отдыха, но не менее продолжительности отработанного сверхурочно времени. Основание — статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается **не менее чем в двойном размере**. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха может быть использован в течение года со дня такой работы или присоединён к ежегодному отпуску; если при увольнении он не использован, работнику выплачивается разница до повышенной оплаты. Основание — статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, но не ниже размера, установленного Правительством Российской Федерации.

4.4. Совмещение профессий, расширение зон обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оплачиваются доплатой, размер которой устанавливается соглашением сторон.

5. Премирование

ОБРАЗЕЦ

5.1. Премии, показатели которых названы в пункте 5.2, выплачиваются при достижении этих показателей за соответствующий период. Единовременные (разовые) премии, условия которых пунктом 5.2 не установлены, выплачиваются по решению Работодателя при наличии финансовой возможности; их выплата — право, а не обязанность Работодателя.

5.2. Виды премий, их размеры, периоды и условия выплаты:

Показатель	**Размер**	**Период**	**Условие выплаты**
проверочное значение	проверочное значение	с 01.11.2026 по 31.12.2026	проверочное значение
проверочное значение	проверочное значение	с 01.11.2026 по 31.12.2026	проверочное значение

ОБРАЗЕЦ

5.2.1. Премия начисляется, если показатель, названный в пункте 5.2, достигнут за соответствующий период. Основание — часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Основанием для начисления премии является приказ руководителя.

5.4. Снижение размера премии в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания допускается только в отношении премий, начисляемых за период, в котором взыскание было применено, и не может уменьшить месячную заработную плату работника более чем на двадцать процентов. **Лишение премии не является дисциплинарным взысканием**: перечень взысканий, установленный статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации, расширению не подлежит. Основание — часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Ответственность работодателя

6.1. При нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере **не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Банка России** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по

день фактического расчёта включительно, что предусмотрено статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Обязанность выплаты процентов возникает независимо от вины Работодателя.

6.3. При задержке выплаты на срок более пятнадцати дней работник вправе, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы; на это время за работником сохраняется средний заработок. Приостановление работы не допускается в случаях, перечисленных в статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации (в том числе в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств и оборудования, и для работников, обеспечивающих энергоснабжение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, скорую медицинскую помощь). Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления Работодателя о готовности выплатить задержанную сумму в день выхода. Основание — статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в силу со дня утверждения и действует до его отмены или замены новым.

7.2. Все работники должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

7.3. Изменения в Положение вносятся приказом Работодателя с учётом мнения представительного органа работников при его наличии.

Должность	**Подпись**	**Расшифровка**
Руководитель	_____	_____

ОБРАЗЕЦ