УТВЕРЖДЕНО

Приказом №\_\_ от \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Директора ТОО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

**Положение об оплате труда и премировании работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством Республики Казахстан, с Уставом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать организационно-правовую форму и фирменное наименование юридического лица)* (далее - Организация), а также в соответствии с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать внутренние документы организации, которым должно соответствовать Положение)*.

1.2. Положение определяет условия оплаты труда в Организации, устанавливает порядок расчетов и выплаты заработной платы и выплат, являющихся материальным стимулированием работников в целях повышения производительности труда.

1.3. Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в Организации трудовую деятельность на основании заключенных с Организацией трудовых договоров, независимо от того является ли такая работа для работника основным местом работы либо совместительством, либо временной работой на период замещения временно отсутствующего работника.

1.4. При формировании системы оплаты труда и материального стимулирования работников Организация руководствуется следующими принципами:

1.4.1.принцип дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности выполняемой работы, от квалификации работника;

1.4.2.принцип отсутствия дискриминации работников по полу, возрасту, национальности;

1.4.3.принцип предоставления всем работникам равных возможностей увеличения оплаты за труд за счет проявления инициативы, творческой активности;

1.4.4.*указать иное при необходимости* (*например, принцип соотношения заработной платы работника и результата его индивидуального труда, то есть заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или организации в целом*)

1.5. В организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, с установлением постоянной части заработной платы и стимулирующих выплат (премий).

**2. Постоянная часть заработной платы работника**

2.1. Постоянная часть заработной платы исчисляется на основе тарифной ставки (должностного оклада).

2.2. Тарифная ставка (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда и своих трудовых обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

2.3. Тарифная ставка (должностной оклад) по каждой отдельной должности/профессии устанавливается указать (например, трудовым договором и штатным расписанием Организации).

2.4. Ежемесячный размер постоянной части заработной платы работника зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведется по Табелю учета рабочего времени.

2.5. Размер постоянной части заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

2.6. Тарифная ставка (должностной оклад) работников подлежит индексации в соответствии с уровнем инфляции на соответствующий год по сравнению с предыдущим годом, установленным \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать кем устанавливается уровень инфляции)*. Индексация тарифной ставки (должностного оклада) производится Организацией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в какой период)*.\*

\* Примечание: Данное условие о порядке индексации заработной платы включается в случае включения такого обязательства Работодателя в коллективный договор.

**3. Стимулирующие выплаты (премии)**

3.1. Стимулирующие выплаты (премии) - это материальное поощрение работников за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать необходимое - за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства и т.п.*)

3.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы организации.

3.3. В организации устанавливаются следующие виды премий:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать основание выдачи премий, регулярность, размер премий и т.п.*). Например:

* *за надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей в течении календарного месяца, в том числе при отсутствии прогулов и опозданий, при качественном выполнении поставленных задач в определенный срок, работнику выплачивается ежемесячная премия в размере 10% от начисленной  постоянной части заработной платы за проработанный месяц по которому начисляется премия;*
* *за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства работнику выплачивается  премия в размере 20% от начисленной  постоянной части заработной платы по которому начисляется премия;*
* *если работник за календарный месяц выполнил условия по нескольким видам премий, то  эти виды премий  суммируются.*

3.4. Причитающаяся работнику премия суммируется с начисленной постоянной частью заработной платы и выплачивается работнику вместе с ней.

3.5. Премии начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя Организации.

**4. Доплаты**

4.1. В Организации устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Республики Казахстан:

* за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* за сверхурочную работу;
* за работу в праздничные  и выходные  дни;
* за работу в ночное время.

4.2. Размер доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в каком размере*). Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя Организации о совмещении конкретным работником должностей, расширении зоны обслуживания.

4.3. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в каком размере*). Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя Организации о выполнении конкретным работником обязанностей временно отсутствующего работника.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в каком размере*, *при этом необходимо учитывать, что в соответствии с законодательством РК при повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника*). Доплаты за сверхурочную работу начисляются и выплачиваются работникам на основании Табеля учета рабочего времени.

 4.5. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в каком размере, при этом необходимо учитывать, что в соответствии с законодательством РК оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника*). Доплаты за работу в праздничные и выходные дни начисляются и выплачиваются работникам на основании Табеля учета рабочего времени.

4.6. Работа в ночное время оплачивается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать в каком размере, при этом необходимо учитывать, что в соответствии с законодательством РК каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника*). Доплаты за работу в ночное время начисляются и выплачиваются работникам на основании Табеля учета рабочего времени.

**5. Порядок оплаты труда работников**

5.1. За труд работникам ежемесячно выплачивается заработная плата, которая включает в себя постоянную часть, а также стимулирующие выплаты (премии) и доплаты (при их наличии).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан в срок\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать, при этом необходимо учитывать, что в соответствии с законодательством РК выплата заработной платы должна быть произведена на позднее 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым месяцем).*

5.3. Заработная плата выплачивается работникам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать место выплаты* *и способ выплаты*).

5.4.Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Организацией, может также производиться на основании Приказа руководителя Организации при наличии письменного согласия работника. \*

\* Примечание: При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законодательством, размер ежемесячного удержания не может превышать 50% причитающейся работнику заработной платы.

5.5. При выплате заработной платы работодатель в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать форму извещения*) форме ежемесячно извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

5.7. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

5.8. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

**6. Заключительные положения**

6.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Организации.

6.2. Положение подлежит пересмотру в случае   изменения трудового законодательства Республики Казахстан.