

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(в ред. приказов от 22.07.2022 г. №148, от 24.10.2022 г. №221,
от 10.01.2023 г. №10, от 26.01.2023 г. №25, от 13.10.2023 г. №191,
от 22.12.2023 г. №232, от 11.04.2024 г. №37, от 28.06.2024 г. №72,
от 25.07.2024 г. №92, от 03.12.2024 г. №150, от 10.02.2025 г. №17,
от 02.06.2025 г. №№59 – 63, от 27.06.2025 г. №78, от 01.09.2025 г. №108,
от 24.04.2026 г. №64)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Статья 1. Цели и задачи положения об оплате труда

1. Настоящее положение об оплате труда в момент утверждения и в дальнейшем в качестве своей исключительной основы определяет действующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудового кодекса). Части настоящего положения не соответствующие (противоречащие) нормам законодательства Российской Федерации ничтожны, и применяться не могут.

2. Целями настоящего положения об оплате труда являются установление гарантий трудовых прав работников Закрытого акционерного общества «Арзамасский хлеб» (далее – ЗАО «Арзамасский хлеб», предприятие, работодатель) на возмещение затрат применённой рабочей силы.

3. Основными задачами настоящего положения об оплате труда являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений – работников и

предприятия, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по вопросам, касающимся оплаты труда.

4. Настоящее положение об оплате труда действует на период полномочий генерального директора Крайнова Владимира Алексеевича, установленный при его избрании общим собранием акционеров ЗАО «Арзамасский хлеб» 30 апреля 2021 г. (на срок до годового общего собрания акционеров в 2026 г.).

5. Изменения в настоящее положение об оплате труда вносятся приказом генерального директора. Разъяснения по отдельным вопросам настоящего положения об оплате труда вправе давать только заместитель генерального директора Крайнов Юрий Алексеевич.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, касающихся вопросов оплаты труда.

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, касающихся вопросов оплаты труда, являются:

1) справедливость, заключающаяся в равенстве отношения между размером заработной платы и количеством и качеством применения рабочей силы (с учётом условий и сложности труда) у разных работников;

2) равенство вознаграждения за труд в составе заработной платы у работников одинаковой профессии или специальности при одинаковых тарифных разрядах или квалификационных категориях;

3) законность, заключающаяся в неукоснительном соблюдении законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов;

4) зависимость от результатов работы, – принцип, утверждающий необходимость зависимости размера значимой части заработной платы от эко-

номической эффективности производственной и коммерческой деятельности предприятия в целом;

5) обоснованность (экономическая оправданность), заключающаяся в соответствии заработной платы рынку труда.

Статья 3. Штатное расписание

1. Штатное расписание является вторым после настоящего положения об оплате труда локальным нормативным актом, регулирующим оплату труда на предприятии.

2. Штатное расписание составляется в двух формах.

В штатном расписании по форме А определяется количество штатных единиц (ставок) по должностям. В штатном расписании по форме Б указываются размеры вознаграждения за труд.

Штатное расписание по форме Б составляется путём дифференциации трудовых функций в зависимости от окладов (должностных окладов). При этом в отношении трудовых функций, для которых применяются тарифные системы оплаты труда наряду с окладом (должностным окладом) должна быть указана соответствующая тарифная ставка, исчисленная в соответствии со статьёй 10.1 настоящего положения об оплате труда.

3. Штатное расписание утверждается приказом генерального директора на каждый календарный год.

4. Не допускается внесение каких-либо изменений в штатное расписание в части изменения вознаграждения за труд для применения к отношениям текущего календарного года.

5. Штатное расписание, составленное на автоматизированной основе с использованием основной АСУП¹ используется не иначе как в управленческих целях.

6. Вознаграждение за труд, не установленное в штатном расписании определяется в соответствии с условиями трудового договора.

¹ Статья 12.2 правил внутреннего трудового распорядка

Статья 4. Приказ «Об оплате труда работников»

1. Приказ по предприятию «Об оплате труда работников» является единственным видом локальных нормативных документов, посредством которого осуществляется текущая конкретизация условий оплаты труда работников, определённых настоящим положением, и не связанных с вознаграждениями за труд, если иное не следует из статьи 5 настоящего положения.

Не является нарушением положений абзаца первого настоящего пункта случай, когда в приказ «Об оплате труда работников» не включены сведения о денежных суммах тех частей (элементов) заработной платы, расчёт которых ведётся на автоматизированной основе с помощью основной АСУП. При этом работодатель обязуется представить такие сведения по запросу работника (в части его касающейся) или компетентных органов.

2. Текущая конкретизация условий оплаты труда осуществляется по усмотрению генерального директора на основе рекомендаций планово-экономического отдела (в части бюджетных ограничений по фонду оплаты труда) и ходатайств руководителей структурных (обособленных) подразделений, подаваемых через специалиста по организации и оплате труда.

3. Приказ по предприятию «Об оплате труда работников» издаётся на каждый календарный месяц, а также в иных случаях, связанных с оплатой труда работников. Проект приказа составляется специалистом по организации и оплате труда на основании согласованных с генеральным директором условий оплаты труда.

Статья 5. Специальные соглашения к трудовым договорам. Деловая переписка

Конкретизация условий оплаты труда работников, определённых настоящим положением, и не связанных с вознаграждениями за труд, может определяться:

1) специальными соглашениями к трудовым договорам, – в части персональной премии (2), (статья 27.1 настоящего положения);

2) посредством деловой переписки (статья 13 правил внутреннего трудового распорядка):

в целях составления приказа «Об оплате труда работников», а также в целях необходимых корректировок после его издания;

в части доплат и выплат, именованных в статье 18 и главе 6.2 настоящего положения, соответственно.

Статья 6. Индексация заработной платы

1. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязуется производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учётом особенностей, установленных настоящей статьёй.

Индексация заработной платы производится по итогам года и учитывается при составлении штатного расписания на следующий год. Размер индексации определяется с учётом значений индекса потребительских цен, финансово-экономического положения предприятия, а также с учётом повторно проводимой тарификации работ и условий труда.

2. Индексация заработной платы в течение соответствующего календарного года производится только тем работникам, чей средний месячный заработок с течением времени становится ниже величины прожиточного минимума в Нижегородской области, установленного для трудоспособного населения.

2.1. Индексация заработной платы в течение соответствующего календарного года производится только путём увеличения компенсационных или стимулирующих выплат, установленных настоящим положением.

3. Размер индексации заработной платы, осуществляемой в течение соответствующего календарного года должен обеспечивать соответствие заработной платы прожиточному минимуму в Нижегородской области, установленного для трудоспособного населения.

4. Не вправе требовать индексации заработной платы следующие категории работников:

работники, чей рост заработной платы превысил индекс потребительских цен за соответствующий календарный год;

работники, чья средняя заработная плата более чем в три раза превышает минимальную величину прожиточного минимума в Нижегородской области, установленного для трудоспособного населения.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Статья 7. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается 27 числа текущего месяца. Окончательный расчёт по заработной плате осуществляется 12 числа месяца, следующего за отработанным.

Статья 7.1. Порядок исчисления заработной платы за первую половину календарного месяца

1. В отношении вновь принятых на работу работников в течение первого календарного месяца их работы заработная плата определяется за фактически отработанное время по день (включительно), предшествующий дню выплаты заработной платы в соответствии со статьёй 6.1 настоящего положения об оплате труда.

2. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере половины месячного вознаграждения за труд, положенное за отработанное время без учёта доплат, иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением повышенной оплаты труда за работу в ночное время и доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в минимальном и повышенном размерах).

3. Подача работниками заявлений о выплате заработной платы за первые полмесяца в размере меньшем по сравнению с тем, который установлен в соответствии с настоящей статьёй, или подача заявлений о её невыплате вообще, равно как и принятие и удовлетворение таких заявлений работодателем, – не допускается.

4. Положения настоящей статьи применяются, если из специальных соглашений к трудовым договорам не следует иное.

Статья 7.2. Особенности расчётов по заработной плате

1. Заработная плата переводится в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника или в представленных им сведениях, если иное не следует из прочих положений настоящей статьи.

Подача заявлений о переводе заработной платы в кредитную организацию (банк) не требуется в случае, если на момент вступления в силу настоящего положения об оплате труда у работодателя имелись соответствующие банковские реквизиты работника.

2. Для получения заработной платы работодатель настоятельно рекомендует:

1) использовать в качестве кредитных организаций Волго-Вятский Банк ПАО Сбербанк или ВТБ24 (ПАО);

2) при определении вида (типа) банковской карты выбирать национальную платёжную систему «Мир»;

3) не совершать такие операции с банковскими счетами (банковскими картами, платёжными картами), в отношении которых могут возникнуть подозрения, что данные операции осуществляются в целях легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путём, или финансирования терроризма;

4) заблаговременно проверять используемые для получения заработной платы банковские счета (банковские карты, платёжные карты) на предмет приостановки банками операций с денежными средствами, оперативно принимать меры по восстановлению возможности их надлежащего использования.

2.1. В целях соблюдения Федерального закона от 07.08.2001 г. №115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма» работодатель принимает следующие превентивные меры в части выплаты заработной платы:

1) кредитная организация (банк) изменяется только по личному письменному заявлению работника;

2) соответствующее личное письменное заявление работника удовлетворяется только в случае документального или обозреваемого подтверждения того, что используемые ранее банковский счёт (банковская карта, платёжная карта), – закрыты надлежащим образом, или что операции по ним не приостановлены по причине подозрения в легализации (отмывании) доходов, полученных преступным путём, или финансирования терроризма.

3. Выплата заработной платы через кассу работодателя не производится.

Статья 7.3. Порядок издания приказа «Об оплате труда работников»

1. Проект приказа «Об оплате труда работников» (статья 4 настоящего положения) должен быть представлен на подпись в срок не позднее 5-го числа месяца, следующего за отработанным. Подписанный приказ:

1) не подлежит размещению в корпоративном портале (пункт 1.1 статьи 12.2 ПВТР);

2) не позднее дня, следующего за днём его подписания направляется специалистом по организации и оплате труда средствами электронной почты: заместителю генерального директора (deputy@arzamas-hleb.ru), главному бухгалтеру (booker-high@arzamas-hleb.ru), начальнику планово-экономического отдела (economist-high@arzamas-hleb.ru), бухгалтеру, работающему на участке «Заработная плата» (booker-wages@arzamas-hleb.ru).

2. За сведениями из приказа «Об оплате труда работников» применительно к своим структурным (обособленным) подразделениям их руководи-

тели обращаются к специалисту по организации и оплате труда (personal-01@arzamas-hleb.ru).

За сведениями из приказа «Об оплате труда работников» применительно к своим персоналиям работники обращаются к руководителям структурных (обособленных) подразделений, в которых они работают.

Статья 8. Расчётные листки

1. Обязанности работодателя по извещению работника относительно особенностей расчёта его заработной платы² исполняются путём выдачи работнику расчётного листка.

2. Расчётные листки составляются на автоматизированной основе с помощью компьютерной программы на основе штатного расписания и табеля рабочего времени (статья 30 ПВТР).

3. Работник получает свой расчётный листок одним из следующих способов:

от своего непосредственного руководителя;

на свой личный или рабочий адрес электронной почты;

через личный кабинет компьютерной программы «1С: Кабинет сотрудника» (статья 2.7 ПВТР).

4. Расчётный листок должен быть передан (направлен) работнику в срок не позднее его рабочего дня (рабочей смены), следующего за 12-м числом соответствующего календарного месяца.

² Часть первая статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел II. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Глава 3. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Статья 9. Общие положения о вознаграждении за труд

Единственным критерием установления вознаграждения за труд является сложность труда, применяемого в обычных (нормальных) условиях. Интенсивность и условия труда, режим работы, а также иные обстоятельства, связанные отклонением от обычных (нормальных) условий труда, – при установлении вознаграждения за труд не учитываются.

Работодатель соглашается с недействующими (с 1 сентября 2007 г.) положениями части второй статьи 129 ТК РФ, согласно которым, минимальная заработная плата соответствует минимальному вознаграждению за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Статья 9.1. Общие положения о тарифной системе оплаты труда работников на предприятии

1. Тарифная система оплаты труда работников разработана и реализуется в соответствии со статьёй 143 ТК РФ.

2. Тарифные системы оплаты труда подлежат применению для тех категорий (групп) работников, которые работают по режиму рабочего времени, отличному от нормального.

В целях настоящего пункта под нормальным режимом рабочего времени понимается режим пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (субботой и воскресеньем) при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

Статья 10. Тарифные ставки

1. Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от соответствующих им окладов (должностных окладов).
2. Тарифная ставка работника определяется в рублях (в рублях и копейках) за каждый полный час фактически отработанного времени.

Статья 10.1. Принцип определения размера тарифной ставки

Тарифная ставка определяется как частное от деления соответствующего ей оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени (одну двенадцатую часть годовой нормы рабочего времени).

Статья 10.2. Принцип определения тарифной ставки для тарифного (квалификационного) разряда, квалификационной категории или уровня квалификации в случаях, не предусмотренных штатным расписанием

1. В случае, если тарифный (квалификационный) разряд, квалификационная категория или уровень квалификации, предусмотренные квалификационными справочниками или профессиональными стандартами по какой-либо трудовой функции не определён в штатном расписании, то тарифная ставка определяется в соответствии с положениями настоящей статьи.

2. Для следующего (по квалификационному справочнику или профессиональному стандарту) пониженного тарифного (квалификационного) разряда, квалификационной категории или уровня квалификации применяется следующая (по штатному расписанию) пониженная тарифная ставка.

3. Для следующего (по квалификационному справочнику или профессиональному стандарту) повышенного тарифного (квалификационного) разряда, квалификационной категории или уровня квалификации применяется следующая (по штатному расписанию) повышенная тарифная ставка.

Положения настоящего пункта к производным должностям (старших и ведущих специалистов, а также заместителей руководителей подразделений) применяются по аналогии.

Статья 11. Тарифные (окладные) коэффициенты

Разница между окладами (должностными окладами) и соответствующими им тарифными ставками составляет: 7 процентов – в 2025 г., 8 процентов – в 2026 г., 9 процентов – в 2027 г., 10 процентов – в 2028 г. и впоследствии.

Статья 12. Вознаграждение за труд в виде оклада (должностного оклада)

1. Для всех работников предприятия, за исключением тех, в отношении которых применяются тарифные системы оплаты труда (статья 9.1 настоящего положения), вознаграждение за труд устанавливается в виде оклада (должностного оклада).

2. Количество дифференцированных окладов по всем трудовым функциям (специальностям, должностям руководителей и пр.) составляет 18.

3. Размеры окладов устанавливаются штатным расписанием.

4. Минимальный оклад равен минимальному размеру оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Глава 4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 13. Общие положения о компенсационных выплатах

1. В целях настоящей главы под компенсационными выплатами понимаются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ... иные выплаты компенсационного характера (часть первая статьи 129 ТК РФ).

2. Настоящим положением устанавливаются следующие общие виды компенсационных выплат в составе заработной платы:

- 1) доплата за работу в ночное время;
- 2) доплата за работу выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) доплата за вредные условия труда;
- 4) оплата сверхурочной работы;
- 5) доплата за совмещение профессий, – используется только в случаях одновременного выполнения работником разных трудовых функций;³
- 6) доплата за расширение зон обслуживания, – используется только в случаях, когда работник работает за отсутствующего работника по той же трудовой функции;⁴
- 7) доплата за увеличение объёма работы, – используется только в случаях, когда временное увеличение работы (по той же трудовой функции) не связано с отсутствием какого-либо работника;
- 8) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, – используется только в отношениях руководящего и подчинённого работника.

К специальным видам компенсационных выплат относятся:

- 1) доплата за обслуживание товарных ценностей;
 - 2) доплата за обслуживание денежных ценностей;
 - 3) доплата за сложность перевозок (для водителей автомобилей);
3. Список работников по персоналиям и (или) категориям (группам) работников, которым установлены компенсационные выплаты, указанные в пункте 2 настоящей статьи, обстоятельства, служащие основанием для начисления таких выплат, методика их расчёта и (или) конкретные размеры, – определяются по усмотрению работодателя с учётом положений трудового законодательства.

4. При установлении компенсационных выплат в соответствии с настоящей главой предполагается, что от работника требуется и получено согласие на соответствующие условия трудовых отношений. Такое согласие

³ Часть IV приказа по ЗАО «Арзамасский хлеб» от 16 августа 2019 г. №170.

⁴ Там же.

должно быть оформлено в виде трудового договора (новой редакции трудового договора), соглашения к нему или распорядительным документом (приказом по предприятию).

В случае, если совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором имело место быть без документального оформления, соответствующие доплаты оформляются в виде персональной премии (статья 27 настоящего положения).

5. Установленные настоящей главой компенсационные выплаты начисляются по отношению к тому периоду времени (периодам времени), в котором соответствующие условия трудовых отношений имели место быть.

6. Базой для начисления компенсационных выплат является вознаграждение за труд работника, полагающееся ему за текущий календарный месяц.

Компенсационные выплаты временного (применительно к конкретному календарному месяцу) и (или) персонифицированного (применительно к конкретной персоналии работника) характера определяются в твёрдых денежных суммах и корректировке по рабочему времени не подлежат.

Статья 14. Доплата за работу в ночное время

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за час работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени данного календарного месяца) за каждый час работы в ночное время.

Статья 15. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

2. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном положениями статьи 28 ПВТР.

3. Иные особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются по аналогии с особенностями оплаты сверхурочной работы (пункты 3 – 4 статьи 17 ПВТР).

Статья 16. Доплата за вредные условия труда

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Статья 17. Оплата сверхурочной работы

1. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

Не подлежат оплате сверхурочные часы, отработанные в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, когда такие часы были оплачены в двойном размере в составе заработной платы соответствующего месяца (часть третья статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Сверхурочная работа учитывается в порядке, предусмотренном положениями статьи 31.1 ПВТР.

3. Исчисление оплаты сверхурочной работы осуществляется на автоматизированной основе (средствами основной АСУП (статья 12.2 ПВТР)). Сведения об оплате сверхурочной работе представлены в расчётных листках (статья 8 настоящего положения).

4. В базу для исчисления оплаты сверхурочной работы включается вознаграждение за труд, а также все компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного неперсонифицированного характера (в контексте и логике Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 27 июня 2023 г. №35-П).

4.1. Не включается в базу для исчисления оплаты сверхурочной работы:

1) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, исчисленная в соответствии с положениями статьи 153 ТК РФ⁵;

2) оплата отпуска;

3) гарантии и компенсации, установленные положениями раздела VII ТК РФ (больничные от работодателя, командировочные, компенсация личных расходов и пр.);

4) выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, и не учитываемые при исчислении среднего заработка.⁶

4.2. Не включаются в базу для исчисления оплаты сверхурочной работы компенсационные выплаты, исчисленные в твёрдых денежных суммах (абзац второй пункта 6 статьи 13 настоящего положения).

4.3. Не включаются в базу для исчисления оплаты сверхурочной работы персональные премии (глава 6.2 настоящего положения).

Статья 18. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором

1. Если иное не установлено настоящей статьёй размер доплат, устанавливаемых в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса, как правило, должен составлять 30 процентов тарифной ставки или оклада (должностного оклада) по каждому основанию.

2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором составляет:

20 процентов – для руководящего работника, исполняющего обязанности подчинённого работника;

⁵ часть третья статьи 152 ТК РФ.

⁶ пункт 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922).

40 процентов – для подчинённого работника, исполняющего обязанности руководящего работника.

3. Указанные в пунктах 1 – 2 настоящей статьи размеры доплат могут быть уменьшены пропорционально объёму фактически исполняемых обязанностей.

4. В случае временного перевода работника на другую работу по иной трудовой функции, его условия оплаты труда определяются следующим образом:

в соответствии с условиями оплаты труда на другой работе – в случае, когда условия оплаты труда по своей основной трудовой функции являются для переведённого работника менее выгодными по сравнению с условиями оплаты труда на другой работе;

по среднему заработку – в случае, когда условия оплаты труда на другой работе являются менее выгодными для работника.

В целях настоящего пункта выгода работника определяется с учётом режимов рабочего времени, в том числе того рабочего времени, которое работник должен был отработать по своей основной трудовой функции в течение срока своего перевода.

5. В случае, когда перевод работника на другую работу (на другие работы) осуществляется в пределах одного рабочего дня (рабочей смены) оплата труда осуществляется (статья 5.1 Правил внутреннего трудового распорядка):

по условиям оплаты труда той трудовой функций, которую работник выполнял наибольшее рабочее время, – в случае, когда такое соглашение в устной форме достигнуто между работником и представителем работодателя;

по условиям оплаты труда каждой выполняемой трудовой функции применительно к конкретной продолжительности рабочего времени её выполнения, – в иных случаях.

6. Положения настоящей статьи применяются, если из соглашения между работником и работодателем не следует иное.

Статья 18.1 Доплата за увеличения объёма работы для водителей автомобилей

Увеличение объёма работы для водителей автомобилей должно учитываться в составе доплаты за сложность перевозок (статья 21) или в составе персональной премии (глава 6.2).

Статья 19. Доплата за обслуживание товарных ценностей

1. Размер доплаты за обслуживание товарных ценностей устанавливается (исчисляется):

водителям автомобилей;

в пределах, не превышающих суммы вознаграждения за труд за конкретный календарный месяц;

исходя из ставки 1 рубль за единицу многооборотной тары, участвующей в обслуживании водителем автомобилей товарных ценностей;

на автоматизированной основе.

Примечание. При исчислении количества многооборотной тары учитываются её не расчётные значения, а фактические значения, собственноручно указанные учётчиками в маршрутных листах.

2. Размер доплаты за обслуживание товарных ценностей для водителей автомобилей может ставиться в зависимость от «довоза» (возврата) ими многооборотной тары, в обороте которой они участвуют. В этом случае количество многооборотной тары корректируется на разницу между увезённой и привезённой («довоз») многооборотной тарой.

Водитель автомобилей не вправе оспаривать корректировку своей доплаты за обслуживание товарных ценностей в случаях, когда маршрутные листы оформлялись им ненадлежащим образом, либо когда им не выполнялись указания учётчика о росписи в сводной ведомости учёта многооборотной тары.

3. Исчисление доплаты за обслуживание товарных ценностей должно прилагаться к расчётному листку работника.

Статья 20. Доплата за обслуживание денежных ценностей

Размер доплаты за обслуживание денежных ценностей составляет один процент от суммы наличных денег, сданной работником в кассу предприятия (для кассиров – от суммы принятых наличных денег).

Статья 21. Доплата водителям автомобилей за сложность перевозок

1. Доплата за сложность перевозок устанавливается в соответствии со специально издаваемым одноимённым приказом.

2. Доплата за сложность перевозок устанавливается:

в разрезе по маршрутам доставки готовой продукции;

в процентах к вознаграждению за труд (адвалорная ставка), в твердой денежной сумме (в рублях) или на комбинированной основе.

2.1. В целях запрета на подмену вознаграждения за труд доплатой за сложность перевозок, за работу на самом простом маршруте (маршрутах) доплата за сложность перевозок не устанавливается. В соответствующем приказе такой маршрут (маршруты) должен быть специально выделен.

3. В целях прослеживаемости исчисления доплаты за сложность перевозок, в том числе в случаях, когда водитель автомобилей в течение календарного месяца работал на разных маршрутах с разной сложностью перевозок, средствами основной АСУП производится кодификация рабочего времени, отрабатываемого по каждому сложному маршруту (СП01, СП02 и т. д.).

3.1. Доплата за сложность перевозок может исчисляться также в отношении сложного маршрута, ставшего более сложным исходя из конкретных обстоятельств отдельной перевозки (временное увеличение мест доставки, независимые от водителя автомобилей задержки в местах доставки товаров, попутный оборот иных грузов, участие в ДТП при отсутствии вины, буксировка неисправного автомобиля, и пр.).

Для фиксации ставшей (более) сложной перевозки в таблице учёта рабочего времени используются специальные коды («В201», «В202» и т. д.; «В301», «В302» и т. д.) За отсутствием технической возможности учёта такой

перевозки непосредственно в день её осуществления указанные коды представляются в день отдыха до или после ставшей (более) сложной перевозки. Средствами основной АСУП условно учтённое в день отдыха рабочее время ставшей (более) сложной перевозки, естественным образом не учитывается при учёте действительного рабочего времени водителя автомобилей.

3.2. В приказе о доплатах за сложность перевозок соответствующий размер (размеры) доплаты за ставшую (более) сложной перевозку должен быть обособлен (отдельно выделен).

4. В расчётных листках водителей автомобилей доплата за сложность перевозок должна быть представлена единой денежной суммой. В целях прослеживаемости её исчисления к расчётному листку прилагается соответствующая расшифровка по кодам, именованным в настоящей статье.

Раздел III. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Глава 5. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

Статья 22. Виды стимулирующих выплат

На предприятии устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: ежемесячная премия, коллективная премия, персональная премия, КРІ-мотивация.

Статья 23. База для начисления стимулирующих выплат

1. Базой для начисления стимулирующих выплат может являться:

1) вознаграждение за труд работника за соответствующий календарный месяц, — в случаях, когда при исчислении стимулирующих выплат применяются адвалорные ставки;

2) твёрдая денежная сумма стимулирующих выплат.

2. База для начисления стимулирующих выплат, определённая соответствующей твёрдой денежной суммой, может быть скорректирована (умень-

шена) в зависимости от совокупной длительности периодов (сроков) следующих обстоятельств:

- 1) временная нетрудоспособность (в случаях обеспечения соответствующим пособием);
- 2) отпуск;
- 3) командировка;
- 4) прогул.

Размер корректировки (уменьшения) в этом случае осуществляется на пропорциональной основе исходя из разницы между подлежащим отработке (по установленному для работника режиму рабочего времени) и фактически отработанным количеством часов.

3. Положения пункта 3 настоящей статьи применяются, если иное не установлено приказом «Об оплате труда работников» или специальным соглашением к трудовому договору.

Статья 24. Ограничения при начислении и выплате стимулирующих выплат

(в ред. приказа от 01.09.2025 г. №108)

1. Если иное прямо не предусмотрено настоящей статьёй, ограничения при начислении и выплате стимулирующих выплат могут быть связаны только с целями, для достижения которых они установлены.

2. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.⁷

⁷ часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положения настоящего пункта реализуются только путём снижения (уменьшения) ежемесячной премии (глава 6 настоящего положения). Базой для исчисления размера снижения (уменьшения) ежемесячной премии является средний месячный заработок.^{8, 9}

2.1. Снижение (уменьшение) всех видов стимулирующих выплат (ежемесячная, коллективная и персональная премии) вплоть до нуля допускается:

1) по согласию самого работника, совершившего грубое нарушение трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 81 ТК РФ), если такое дисциплинарное наказание им самим было выбрано вместо расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

2) за совершение дисциплинарных проступков:¹⁰

прямо и значимо угрожающих безопасности пищевой продукции, равно связанных с допуском небезопасной пищевой продукции в оборот;

являющихся хулиганством, равно как совершённые публично в явной аморальной или грубой оскорбительной форме.

3. Ежемесячная премия может быть снижена (уменьшена) вплоть до нуля не иначе как по следующим основаниям:

1) в соответствии с пунктами 2 – 2.1 настоящей статьи;

2) полный или частичный брак по вине работника (статья 156 ТК РФ);

3) материальная ответственность работника (глава 39 ТК РФ);

4) временная нетрудоспособность работника вследствие заболевания или травмы (ежемесячная премия может быть снижена только в пределах той денежной суммы (страхового возмещения), которую работодатель как страхователь выплатил работнику);¹¹

⁸ пункт 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 г. №540).

⁹ за отсутствием сведений о средней месячной заработной плате за базу принимается полагающаяся работнику заработная плата, как если бы он не совершал дисциплинарного проступка.

¹⁰ пункты 3 – 4 статьи 8 ПВТР.

¹¹ пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; норма введена приказом работодателя от 02.06.2025 г. №62.

5) отсутствие у работодателя возможности удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности при увольнении до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (статья 35.3 ПВТР),¹² (ежемесячная премия может быть снижена у причастного к такому событию руководящего работника или специалиста в пределах денежной суммы, которая не была удержана).

4. Персональная премия не начисляется в случае, если работодатель получил от налогового органа сообщение о том, что у работника имеется задолженность по уплате личных налогов и сборов. В этом случае персональная премия восстанавливается (в том числе в части невыплаченных денежных сумм) после погашения такой задолженности.

Статья 24.1 Ограничения при начислении и выплате стимулирующих выплат в случае прекращения трудового договора

(исключена приказом от 01.09.2025 г. №108)

Статья 24.2. Особенности отражения случаев ограничений при начислении и выплате стимулирующих выплат в системе учёта и расчётных листках работников

В основной АСУП (статья 12.2 ПВТР), а также в расчётных листках работников (статья 8 настоящего положения) случаи ограничений при начислении и выплате стимулирующих выплат отражаются с применением следующих идентификационных признаков – наименований (виды удержаний):

- 1) дисциплинарный проступок – подпункт 1 пункта 1 статьи 24 настоящего положения;
- 2) неснятое дисциплинарное взыскание – подпункт 2 пункта 1 статьи 24 настоящего положения;

¹² Абзац пятый части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) низкое качество труда – подпункт 3 пункта 1 статьи 24 настоящего положения;

4) перерасход услуг связи – подпункт 4 пункта 1 статьи 24 настоящего положения;

5) дни заболевания (травмы);

6) статья 35.3 ПВТР.

Глава 6. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

Статья 25. Общие положения о ежемесячной премии

(в ред. приказа от 01.09.2025 г. №108)

Ежемесячная премия есть вид стимулирующей выплаты в составе заработной платы работника. Такая премия имеет своей целью:

1) поощрить работника за надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей;

2) первого средства экономии фонда оплаты труда при финансово-экономических трудностях.

Статья 25.1. Размер ежемесячной премии

(в ред. приказа от 01.09.2025 г. №108)

Размер ежемесячной премии, как правило, составляет 50 процентов (статья 23 настоящего положения). Меньший размер ежемесячной премии устанавливается в связи с финансово-экономическими трудностями (пункт 2 статьи 25 настоящего положения). За конкретный календарный месяц устанавливается единый для всех работников размер ежемесячной премии.

Статья 25.2. Размер ежемесячной премии для работников структурного подразделения «Предприятие розничной торговли»

Для работников структурного подразделения «Предприятие розничной торговли» месячный фонд ежемесячной премии составляет:

0,5 процентов от совокупной выручки, полученной предприятием розничной торговли за соответствующий календарный месяц, – для директора предприятия розничной торговли;

3 процента от выручки, полученной соответствующим торговым объектом за соответствующий календарный месяц, – для продавцов продовольственных товаров соответствующего торгового объекта.

Конкретные денежные суммы, причитающиеся продавцам продовольственных товаров, определяются пропорционально времени, отработанному в соответствующем торговом объекте за соответствующий календарный месяц.

Фонд ежемесячной премии, установленный настоящим пунктом, может быть уменьшен на суммы убытков от списания продовольственных товаров с истёкшим сроком годности.

Глава 6.1 КОЛЛЕКТИВНАЯ ПРЕМИЯ

Статья 26. Общие положения о коллективной премии

1. Коллективная премия есть вид стимулирующей выплаты в составе заработной платы работника. Такая премия имеет своими целями:

1) с учётом принципов установления вознаграждения за труд и ежемесячной премии (статьи 9, 11 – 12 и 25.1 настоящего положения), – установление заработной платы, соответствующей рынку труда по конкретной или схожей трудовой функции (подпункт 5 статьи 2 настоящего положения);

2) поощрить ту или иную группу или коллектив работников за высокое качество труда, повышенную интенсивность работы или за иные обстоятельства трудовых и (или) производственных отношений.

2. Коллективная премия выплачивается по усмотрению работодателя.

3. Коллективная премия может устанавливаться в отношении всех работников одной трудовой функций, одного структурного (обособленного) подразделения или участка в составе структурного (обособленного) подразделения, одной бригады или смены, либо по иному признаку.

4. Допускается установление всеобщей коллективной премии (для всех работников), а также коллективной премии применительно к текущему календарному месяцу или на определённый период.

5. Размер коллективной премии носит дифференцированный характер.

6. Работодатель выплачивает специальную коллективную премию работникам, работающим по режиму работы №2, все рабочие дни которых включают в себя ночное время суток (режим работы №2н), – в размере 35 процентов.

Статья 26.1. Особенности отражения коллективной премии в системе учёта и расчётных листках работников

В основной АСУП (статья 12.2 правил внутреннего трудового распорядка), а также в расчётных листках работников (статья 8 настоящего положения) коллективная премия отражается с применением следующих идентификационных признаков – наименований (виды начислений):

1) коллективная премия (1), – применяется в случае, если коллективная премия устанавливается на единовременной основе (применительно к текущему календарному месяцу);

2) коллективная премия (2), – применяется в случае, если коллективная премия устанавливается на определённый период;

3) коллективная премия (3), – применяется в случаях, предусмотренных положениями пункта 6 статьи 26 настоящего положения;

4) всеобщая коллективная премия.

В особых случаях специальными приказами «Об оплате труда работников» могут устанавливать производные от указанных наименований, содержащие ссылки на такие приказы (например, коллективная премия (1) по приказу №146).

Глава 6.2 ПЕРСОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ

Статья 27. Общие положения о персональной премии

(в ред. приказа от 24.04.2026 г. №64)

1. Персональная премия есть вид стимулирующей выплаты в составе заработной платы работника. Такая премия имеет своей целью поощрить конкретного работника за труд, применённый в особых обстоятельствах, как правило, не имеющих и (или) не требующих документального подтверждения (оформления).

2. Персональная премия выплачивается по усмотрению работодателя.

3. Допускается установление персональной премии применительно к текущему календарному месяцу или на определённый период.

4. Размер персональной премии носит дифференцированный характер.

5. Особенности исчисления и (или) размеры персональной премии, выплачиваемой в качестве оплаты подработок (статья 17.4 ПВТР) устанавливаются специальным приказом.

Статья 27.1. Особенности отражения персональной премии в системе учёта и расчётных листках работников

(в ред. приказа от 24.04.2026 г. №64)

В основной АСУП (статья 12.2 правил внутреннего трудового распорядка), а также в расчётных листках работников (статья 8 настоящего положения) персональная премия отражается с применением следующих идентификационных признаков – наименований (виды начислений):

1) персональная премия (1), – устанавливается по итогам отработанного месяца за высокое качество труда;

2) персональная премия (2) – устанавливается на определённый или неопределённый период за предполагаемое высокое профессиональное мастерство и (или) высокую квалификацию, которые установлены работодателем, в том числе до приёма на работу (перевода на другую работу), равно как и до

начала полноценного выполнения трудовой функции (окончание периода стажировки, испытания, завершение аттестации, профессионального обучения, профессиональной переподготовки и пр.) или в ходе её выполнения, – если вознаграждение за труд (оклад (должностной оклад) или тарифная ставка) не может быть увеличено по случаю признания работодателем неизменной сложности труда;

3) персональная премия (3) – устанавливается в соответствии с подпунктом 2 настоящего пункта, в совокупном размере, при выплате («выборке») такой премии в течение определённого периода и (или) на иных особых условиях;

4) персональная премия (4) – устанавливается за рационализаторские предложения (раздел IX пояснительной записки к структуре управления предприятиями ЗАО «Арзамасский хлеб»);

5) персональная премия (5) – устанавливается наставнику за делящуюся стажировку (делящиеся отношения наставничества), (пункт 5 статьи 44 правил внутреннего трудового распорядка);

5.1) персональная премия (5.1) – устанавливается для работников, каждый рабочий день (смену) прибывающих на работу из другой местности (убывающих с работы к месту жительства в другую местность);

6) персональная премия (6) – устанавливается для работников, которые по специальным соглашениям к трудовым договорам и (или) приказам выполняют отдельные функции в локальных органах (комиссиях), (рабочая группа по ХАССП, КОТ, КЧС и ОПБ, противопожарные расчёты и пр.);¹³

7) подработка – по кодам, соответственно, для подработочных дней (смен), определяемых по правилам пункта 3 статьи 30.1 ПВТР.

Виды начислений, указанные в подпунктах 1, 4, 7 настоящей статьи устанавливаются в соответствии с приказом «Об оплате труда работников». Иные виды начислений устанавливаются в соответствии со специальными соглашениями к трудовым договорам.

¹³ Пункт 1.7 пояснительной записки к структуре управления предприятиями ЗАО «Арзамасский хлеб».

Глава 7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НА ОСНОВЕ СПЕЦИФИЧЕСКИХ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ-МОТИВАЦИЯ)

Статья 28. Общие положения о КРІ-мотивации

1. КРІ-мотивация (от англ. key performance indicators – ключевые показатели эффективности) есть вид стимулирующей выплаты в составе заработной платы работника. Такой вид стимулирующих выплат имеет своей целью поощрить работника за выполнение поставленных перед ним задач, направленных на повышение эффективности той или иной стороны деятельности предприятия.

Применение КРІ-мотивации предполагает, что в отношении конкретной должности работника вводятся определённые (ключевые) показатели эффективности (КРІ-показатели) его работы, а также устанавливаются формализованные зависимости влияния значений этих показателей на размер данного вида стимулирующей выплаты.

КРІ-показатели должны отражать поставленные перед работником задачи, находящиеся в пределах его трудовой функции.

2. КРІ-мотивация выплачивается по усмотрению работодателя.

3. КРІ-мотивация устанавливается приказом «Об оплате труда работников» или специальными соглашениями к трудовому договору.

4. Допускается установление КРІ-мотивации применительно к текущему календарному месяцу или на определённый период.

5. КРІ-мотивация может устанавливаться как наряду с ежемесячной премией, так и вместо ежемесячной премии.

Статья 29. Базовая методика расчёта КРІ-мотивации

1. В целях расчёта КРІ-мотивации в отношении каждой должности обособленно устанавливаются количество и наименование КРІ-показателей.

2. В целях расчёта КРІ-мотивации в отношении каждого КРІ-показателя устанавливаются:

- 1) базовый размер данной части в составе КРІ-мотивации в процентах к базе начисления;
- 2) плановое значение КРІ-показателя;
- 3) корректирующие коэффициенты базового размера данной части в составе КРІ-мотивации соответствующие тому или иному фактическому значению КРІ-показателя;
- 4) фактическое значение КРІ-показателя.

3. Размер той или иной части в составе КРІ-мотивации в денежном эквиваленте определяется путём умножения её базового размера, выраженного в рублях, на соответствующий корректирующий коэффициент.

4. Совокупный размер КРІ-мотивации, подлежащий начислению в составе стимулирующих выплат (заработной плате) и отражению в расчётном листке работника определяется как сумма всех частей в составе КРІ-мотивации в денежном эквиваленте.

5. Совокупный размер КРІ-мотивации, исчисленный в соответствии с настоящей статьёй может быть скорректирован в зависимости от выполнения (невыполнения) специальных задач, устанавливаемых работнику. Размеры корректировок (доплат или штрафов), равно как и формулировки условий специальных задач устанавливаются приказом по предприятию.

6. Указанные в пунктах 1 – 2 настоящей статьи величины, а также рассчитанный на их основе совокупный размер КРІ-мотивации, выраженный в процентах к базе для начисления, фиксируются в локальных формах управленческой отчётности, утверждаемых приказом по предприятию.

7. Базовая методика расчёта КРІ-мотивации, установленная настоящей статьёй может изменена по отношению к отдельным КРІ-показателям. Такие изменения должны быть зафиксированы в локальных нормативных документах.

Статья 30. Особенности отражения КРІ-мотивации в системе учёта и расчётных листках работников

В основной АСУП (статья 12.2 правил внутреннего трудового распорядка), а также в расчётных листках работников (статья 8 настоящего положения) КРІ-мотивация отражается с применением следующих идентификационных признаков – наименований (виды начислений):

1) КРІ-мотивация (1), – устанавливается приказом «Об оплате труда работников»;

2) КРІ-мотивация (2), – устанавливается специальным соглашением к трудовому договору.