

- заробітна плата виплачується працівникам не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

- розмір заробітної плати за першу половину місяця має становити не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника;

- якщо, день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем, то заробітна плата виплачується напередодні цього дня.

- заробітна плата працівникам Підприємства за весь час щорічної відпустки виплачується відповідно до Закону України «Про відпустки», за заявою працівника, погодженою роботодавцем, відпускні можуть бути виплачені у інший строк.

3.5. Відомості про оплату праці працівників Підприємства надаються третім особам лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством України.

3.6. Сторони дійшли взаємної згоди, що відповідно до цього Колдоговору Роботодавець має право в односторонньому порядку встановлювати працівникам додаткову заробітну плату, в тому числі систему доплат, надбавок та преміювання або здійснювати індивідуальне преміювання працівників. Підставою для таких виплат є наказ директора Підприємства, а проведені виплати вважаються здійсненими у зв'язку із виконанням працівниками трудової функції, відносяться до структури заробітної плати та не вважаються додатковим благом працівників. Положення даного пункту є спеціальним по відношенню до п.3.1 цього Колдоговору.

3.7. При наявності чистого прибутку за результатами роботи за поточний рік Роботодавець має право виплачувати працівникам додаткову заробітну плату (премію) за підсумками річної роботи у визначених ним розмірах. Підставою для таких виплат є наказ директора Підприємства.

3.8. Роботодавець має право на власний розсуд встановлювати окремим своїм працівникам надбавки та доплати у визначених ним розмірах. Підставою для таких виплат є наказ директора підприємства, а проведені виплати вважаються здійсненими у зв'язку із виконанням працівниками трудової функції, відносяться до структури заробітної плати та не вважаються додатковим благом працівників.

3.9. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

3.10. Працівники мають інші гарантії в оплаті праці, передбачені чинним законодавством.

IV. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЖИТЛОВО-ПОБУТОВЕ ТА МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

4.1. При наявності чистого прибутку Роботодавець може (має право і не зобов'язаний) надавати своїм працівникам: