


УТВЕРЖДЕНО

Решением Общего собрания
собственников помещений
Протокол № 1
от «18» июля 2017 года
Председатель правления
ТСЖ «Сокол-1»
 /В.В.Севостьянова/

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения Работников ТСЖ «Сокол-1», именуемого далее "Работодатель".

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее "Работники", осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключённых с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя.

1.3. В настоящем Положении 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.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении 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, а также способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. У Работодателя устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работниками не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для отдельных категорий Работников Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

2.2.2. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату Работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении Работниками условий премирования в виде регулярных единовременных (разовых) премий.

✓ 2.2.3. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством РФ осуществить индексацию заработной платы Работников не менее индекса роста потребительских цен на основании

данных Федеральной службы государственной статистики в случае, если установленный на территории Московской области размер прожиточного минимума превысит установленную в организации заработную плату. Индексация заработной платы производится исключительно по решению Общего собрания членов ТСЖ при условии увеличения соответствующей статьи сметы.

2.3. Таким образом, заработная плата в ТСЖ «Сокол-1» состоит из:

- тарифной ставки (оклада);
- премий и доплат.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ЕГО ИСЧИСЛЕНИЯ

3.1. Работникам Общества выплачивается должностной оклад.

3.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работников за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени (месяц).

3.3. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется штатным расписанием Работодателя. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки, премии и бонусы, иные компенсационные и социальные выплаты. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в штатное расписание.

✓ 3.4. Руководителям, специалистам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному правлением ТСЖ «Сокол-1» и руководителем ТСЖ, и количеству отработанного времени.

3.5. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

✓ 3.6. Отдельным категориям Работников (диспетчеры, сантехники) устанавливается режим гибкого рабочего времени. (Ст. 102 ТК РФ). Ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

3.7. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

3.7.1. Время нахождения Работника в отпуске без сохранения заработной платы.

3.7.2. Время нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста.

3.7.3. Период, в течение которого Работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

3.7.4. Период, в течение которого Работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работника.

4. ПРЕМИИ

4.1.1. Настоящее Положение распространяется на Работников, занимающих должности в соответствии со

штатным расписанием.

4.1.2. В настоящем Положении под премией необходимо понимать финансовое вознаграждение Работникам за производственные результаты, профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели.

4.1.3. Целью премирования Работников ТСЖ «Сокол-1» является усиление материальной заинтересованности для повышения производительности труда.

✓ 4.1.4. Премии выплачиваются на основании решения Правления и приказа Председателя правления ТСЖ «Сокол-1».

4.1.5. Размер премий Работникам зависит от объемов и качества выполняемых сотрудниками работ, а также общего финансового состояния ТСЖ «Сокол-1».

4.2. Виды премирования персонала.

4.2.1. Настоящим Положением предусматриваются единовременные выплаты премий Работникам:

- по итогам года;

- за своевременное и качественное выполнение задач и заданий, порученных руководством ТСЖ;

- за сокращение издержек на предприятии – применение новых технологий по экономии расходных материалов, улучшению условий труда, пожарной и технической безопасности;

- в связи с празднованием юбилейных дат – 50 лет и далее через каждые 5 лет;

- иные, по распоряжению руководителя.

4.3. Размеры премий.

4.3.1. Премии Работникам ТСЖ «Сокол-1» начисляются за счет денежных средств, предусмотренных сметой на текущий финансовый год, при условии, что указанная статья расходов не принесет предприятию убытков.

4.3.2. Единовременное премирование может составлять до 100% от объема ежемесячного оклада сотрудников предприятия, не учитывая остальных надбавок, начисляемых персоналу, согласно штатному расписанию.

4.3.3. Размер единовременного премирования определяется для каждого сотрудника индивидуально правлением ТСЖ. Разовая премия может быть начислена как в твердой сумме, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.3.4. Общий объем премирования сотрудников ТСЖ ограничен соответствующей статьей сметы, принимаемой на общем собрании членов ТСЖ, а также зависит от финансового положения ТСЖ.

4.4. Порядок начисления и выплат премий.

4.4.1. Премирование персонала выполняется на основе настоящего Положения, заверенного руководителем ТСЖ или лицом, исполняющим его обязанности.

4.4.2. Единовременные премии начисляются по итогам отдельно выполненных задач или заданий одним сотрудником или целым подразделением. Размер материального поощрения зависит от вклада каждого

премированного сотрудника.

4.4.3. Выплаты премий сотрудникам осуществляются в день выдачи основного должностного оклада.

4.5. Условия снижения размера премий.

4.5.1. Премия не выплачивается полностью или частично в случае:

- нарушения Работником трудовой дисциплины;
- неудовлетворительной работы;
- невыполнения должностных обязанностей;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленными приказами и распоряжениями руководителя или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации.

✓ 4.5.2. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5. ДОПЛАТЫ

5.1. В ТСЖ 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.

5.2. 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 по соглашению с руководством и оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

5.3. Сверхурочная работа оплачивается в ТСЖ за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.4. Оплата работы:

- Для сотрудников, работающих пятидневную 40 часовую рабочую неделю, работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день

отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

- Для сотрудников, работающих рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику сутки - трое, если в соответствии с графиком работы смена выпадает на субботу или воскресенье, этот день считается рабочим и заработная плата начисляется в одинарном размере.

В случае если смена выпадает на нерабочий праздничный день или Работник выходит на работу в день, не указанный в графике как рабочий, оплата производится не менее чем в двойном размере; согласно ст. 153 ТК РФ Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. А Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) в день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

✓ По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

6.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь.

6.1.1. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Работодателя в пределах, установленных соответствующей статьей сметы, принимаемой на общем собрании членов ТСЖ, на основании приказа (распоряжения) руководителя ТСЖ и по личному заявлению Работников.

6.1.2. Материальная помощь может выплачиваться один раз в год в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры; тяжелого заболевания Работника или его близких родственников.

✓ Правление ТСЖ «Сокол-1» может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

6.1.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПРЕМИЙ И ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ

7.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Заработная плата, а также премии и иные платежи, выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на банковский счет, указанный в заявлении Работника, или наличными денежными средствами через кассу предприятия.

7.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, за первую половину месяца 28-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, за вторую половину - 13-го числа месяца, следующего за расчетным.

7.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. При прекращении действия трудового договора Работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

7.6. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала, в случае, если Работники своевременно подали заявление об отпуске.

7.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Работодателя.

7.8. Выплата премий осуществляется в дни выплаты заработной платы.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника, применяются соответствующие нормы трудового законодательства РФ.

✓ 9.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие, в части улучшения положения Работников.

✓ 9.5. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа Председателя правления ТСЖ «Сокол-1» и должны быть доведены до сведения всех Работников.