Утверждено

На Правлении ТСЖ «Светлое»

Протокол № 18от 26.04. 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

г.Сургут

2016г

**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 Товарищества собственников жилья ТСЖ «СВЕТЛОЕ», именуемого далее "Работодатель".

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее "Работники", осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных 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 работников подразумевается 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 Работниками 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 и/или единовременных (разовых) премий.

2.3. Таким образом, заработная плата в Обществе состоит из:

-  тарифной ставки (оклада);

-  премий и доплат.

**3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ЕГО ИСЧИСЛЕНИЯ**

3.1. Работникам Общества устанавливается должностной оклад.

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

3.2. 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.

3.3. Работникам, которым установлены оклады, оплата труда за месяц производится согласно штатному расписанию предприятия, и пропорционально количеству фактически отработанного времени.

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

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

3.3.1. Время нахождения Работников в отпуске без сохранения заработной платы.

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

3.3.3. Период, в течение которого Работники были отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

3.3.4. Период, в течение которого Работники отсутствовали на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работников.

**4. МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

 4.1. Работникам предприятия предусматривается возможность единовременных начислений стимулирующего характера - премий за производственные результаты, профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели.

4.2. Премии являются негарантированными выплатами, их размер и сроки выплат определяются на основании Приказа Работодателя при условии включения в смету предприятия и утверждения ее на общем собрании членов ТСЖ.

**5. ДОПЛАТЫ**

5.1. На предприятии 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 и праздничные дни.

- районный коэффициент в размере 1.5 от оклада и доплат (за совмещение, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни);

- надбавка за работу в местностях, приравненный к районам Крайнего Севера, в размере 50% от оклада и доплат (за совмещение, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни) независимо от стажа проживания и работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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 в размере 50% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

5.3. Сверхурочная работа оплачивается 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. 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).

**6. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ**

6.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь (негарантированная выплата).

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет средств Работодателя на основании приказа Работодателя по личному заявлению Работников при условии ее утверждения на правлении ТСЖ и при экономии средств по статье «Фонд оплаты труда» согласно смете ТСЖ в текущем году.

6.3. Материальная помощь может выплачиваться один раз в год в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери.

6.4. 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, предусмотренным настоящим Положением.

7.2. Заработная плата, а также премии и иные платежи, выплачиваются Работникам путем перечисления денежных средств на банковский счет (пластиковую карту) Работника или наличными денежными средствами через кассу предприятия.

7.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца: аванс 20 числа текущего месяца в размере оклада (пропорционально фактически отработанному времени в первой половине месяца), окончательный расчет производится не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным.

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 календарных дня до начала отпуска, если Работники подали заявление о внеочередном отпуске не позднее, чем за 14 календарных дней до его начала, или такой отпуск был предусмотрен утвержденным графиком отпусков на текущий календарный год. В противном случае предприятие не гарантирует выплату отпускных до начала отпуска или оставляет за собой право отказать в предоставлении внеочередного отпуска или перенести его сроки.

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 и материальной помощи осуществляется в сроки, предусмотренные приказом руководителя предприятия.

**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 пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9.2. Для оплаты работы 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.