 САДОВОДЧЕСКОЕ НЕКОММЕРЧЕСКОЕ

ТОВАРИЩЕСТВО СОБСТВЕННИКОВ

НЕДВИЖИМОСТИ «ПИЩЕВИК»

Утверждено решением общего собрания членов СНТ «Пищевик»

Протокол № \_\_\_\_

от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**00.00.202\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_**

**г. Калининград**

1. ОБЩИЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение включает в себя описание существующего в ТОВАРИЩЕСТВЕ порядка расчёта и оплаты заработной платы, а также системы поощрения и материального стимулирования её работников.

1.2. Положение разработано с учётом требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

1.3. Цель Положения: организовать понятную для всех работников систему оплаты труда в ТОВАРИЩЕСТВЕ, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда (совершенствованию процессов, ответственным и творческим отношением к труду, исключению нарушений, снижению затрат и др.).

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.5. В Положении применены следующие термины и определения:

**Оплата труда** — это денежные средства, выплачиваемые ТОВАРИЩЕСТВОМ своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты)

**Оплата труда в натуральной форме** — один из видов оплаты труда, производимого в неденежной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20% от общей заработанной работником суммы.

**Система оплаты труда** — способ расчёта суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей

**Повременно-премиальная система оплаты труда** — система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого в табелях. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные настоящим Положением)

**Должностной оклад** — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определённой сложности за месяц

**МРОТ**— минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

**Часовая тарифная ставка** — определение часовой ставки производится путём деления суммы начисленной в расчётном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (продолжительности рабочего дня).

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В ТОВАРИЩЕСТВЕ устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Оплата труда работников компании включает в себя:

заработную плату (оклад в соответствии со штатным расписанием);

надбавки и доплаты (за работу в выходные, праздничные дни, в ночное время и др.);

премии (за высокие трудовые показатели, за рационализаторские предложения по совершенствованию процесса труда и т. д.);

2.3. Ежемесячная зарплата состоит из 2 частей: постоянной и переменной.

Постоянная часть оплаты труда рассчитывается исходя из должностного оклада, а переменная складывается из премий, надбавок и доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных.

2.4. Размер должностного оклада работника (без учёта премий, доплат и надбавок) устанавливается в трудовом договоре и не может быть ниже МРОТ (при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени).

2.5. Решение о повышении оклада принимает работодатель с оформлением приказа и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

2.6. При невыполнении трудовых обязанностей работником выплата зарплаты производится с учётом следующего:

2.6.1. При невыполнении обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время (выполненный объём работы), но не ниже средней зарплаты работника.

2.6.2. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, работник имеет право на оплату в размере 2/3 от оклада за весь период вынужденного простоя.

2.6.3. Простой по вине работодателя (если работник предупредил его в письменной форме о начале простоя) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

2.6.4. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

2.7. Не полученная в установленные сроки зарплата депонируется.

2.8. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.9. Окончательный расчёт по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

2.10. В случае смерти работника неполученная им зарплата выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 10-дневного срока со дня представления в ТОВАРИЩЕСТВО документов, удостоверяющих смерть работника.

3. СРОКИ и ФОРМЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчётного месяца (аванс) и 10-го числа месяца, следующего за расчётным (окончательный расчёт).

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

3.3. Зарплата перечисляется на банковские карточки сотрудников по реквизитам, указанным в трудовых договорах.

3.4. До выплаты зарплаты каждому работнику выдаётся расчётный лист с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведённых удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчётный лист оформляется и выдаётся работнику ежемесячно.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРПЛАТЫ

4.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

5.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

6. Доплаты, надбавки, премии и иные выплаты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  выплаты | Процент | Примечание |
| 6.1. Доплаты | | |
| За работу в ночное время | 40% часовой тарифной ставки | Работа с 22 часов вечера до 6 часов утра |
| За сверхурочную работу | За первые 2 часа — 150% часовой ставки; за последующие часы сверхурочной работы — 200% часовой ставки | Доплата не производится работникам с ненормированным рабочим днём |
| За работу в выходные и праздничные дни | 100% часовой ставки (если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени) — 200% процентов часовой ставки (если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени) | Для работников с повременной системой оплаты труда |
| За выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника | 50% оклада по основной работе | Доплата выплачивается на протяжении периода совмещения |
| 6.2. Надбавки | | |
| За стаж в данной компании | 12% от оклада (за стаж работы от 4 до 7 лет);  15% от оклада (за стаж работы от 7 до 10 лет);  18% от оклада (за стаж работы свыше 10 лет) | Стаж работы должен быть непрерывным в данном ТОВАРИЩЕСТВЕ |
| За интенсивность труда | 15% от оклада | По профессиям согласно перечню, утверждённому приказом председателя ТОВАРИЩЕСТВА |
| 6.3. Премии | | |
| По результатам работы за месяц | От 5 до 30% от оклада | Процент премии устанавливается приказом председателя ТОВАРИЩЕСТВА |
| Квартальные премии | От 10 до 50% оклада | В зависимости от достигнутых показателей по методике, утверждённой в ТОВАРИЩЕСТВЕ |
| Годовые премии | 100% от оклада | Не выплачиваются работникам, имеющим прогулы или дисциплинарные взыскания, а также допустившим брак |
| Единовременные премии к праздникам | Устанавливаются в фиксированной сумме | Согласно распоряжению председателя |
| 6.4. Материальная помощь | | |
| В связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, сестры, брата, детей) | 5 000 руб. | При представлении документов, подтверждающих факт смерти и родства |
| В связи с чрезвычайными ситуациями (пожаром и т. д.) | Сумма устанавливается по решению общего собрания членов ТОВАРИЩЕСТВА | При представлении документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств и размера ущерба |

Согласовано:

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ф.И.О./

Бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ф.И.О./

Члены правления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ф.И.О./