

Утверждено
на собрании ТСЖ _____ Гераничева О.А.
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ТСЖ «Львовская усадьба»

Согласно статьи 129 ТК РФ оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно статье 135 ТК РФ системы оплаты труда, оклады устанавливаются локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права/

Согласно статье 134 ТК РФ сотрудник имеет право на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Оплата труда работников, которая определяется в трудовых договорах, не может быть меньше по сравнению с ТК РФ, законами и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

С помощью расчетного листа сообщается работнику состав заработной платы за определенный период, размеры и основании удержаний, общая сумма, подлежащая выплате, и срок выдачи расчетного листа.

Заработная плата может быть выплачена из кассы организации или переведена на счет в банке на условиях, которые определены в трудовом договоре. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Отпускные должны быть выданы за три дня до начала отпуска. Расчет при увольнении производится в день увольнения работника.

Оплата труда подразделяется на основную и дополнительную. Заработная плата, которую выплачивают работникам за их труд в соответствии с их количеством и качеством, называют основной заработной платой.

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Основная государственная гарантия по оплате труда работников – это размер минимального размера оплаты труда.

Согласно ст.149 ЖК РФ председатель правления ТСЖ, ЖСК, ЖК разрабатывает и вносит на утверждение общего собрания положение по оплате труда. Общее собрание принимает и вносит изменения по представлению председателя правления в это положение (ст.145 ЖК РФ). К Положению об оплате труда прилагается штатное расписание и расчет фонда заработной платы.

Из заработной платы работника могут производиться удержания в пользу работодателя:

1. Возмещение неотработанного аванса, выданного работнику за счет заработной платы.

2. Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной необходимостью.

3. Возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

Согласно статье 153 ТК РФ оплата в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Статья 154 ТК РФ определила, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным правовым актом и трудовым договором.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы устанавливаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источника этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной локальным трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы согласно статье 60.2 ТК РФ и статье 151 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Согласно ст.168 ТК РФ, размера и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливается локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут устанавливаться трудовым договором.

Расчет фонда заработной платы производится на основании «Инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм государственного статистического наблюдения», утвержденной постановлением Госкомитета России от 24.11.2000г. №116.

Председатель _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)