Приложение №6
к Протоколу от 10 мая 2021 года
внеочередного общего собрания СНТ «ЛОСТ»

Садоводческое некоммерческое товарищество «Леноблстройторг»

УТВЕРЖДЕНО

Внеочередным общим собранием членов СНТ "ЛОСТ"
Протокол от 10 мая 2021 года

Председатель собрания

_____ **/Хабанов В.Ю./**

Секретарь собрания

_____ **/Незговорова К.А./**

Положение об оплате и стимулировании труда работников СНТ «ЛОСТ»

Ленинградская область
Всеволожский район
Дер. Нижние Оселькы
2021 г.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

Термины/сокращения	Определения
Товарищество	Садоводческое некоммерческое товарищество «Леноблстройторг»
Работодатель	Садоводческое некоммерческое товарищество «Леноблстройторг»
Руководитель структурного подразделения	Должностное лицо, осуществляющее административное управление работниками, занимающими должности в возглавляемом им структурном подразделении. Несёт ответственность за выполнение целей и задач возглавляемого подразделения.
Непосредственный руководитель	Руководитель, в служебной иерархии стоящий непосредственно над работником и отвечающий за его работу или выполнение определенных функций.
Структурное подразделение	Управление, отдел, бухгалтерия, автохозяйство, отделение, контролерский пункт.
Работник	Работник Товарищества, принятый в штат, как на постоянной основе, так и на условиях срочного трудового договора.
Заработная плата	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
Должностной оклад	Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

2.1 Данное Положение регламентирует организацию системы оплаты труда работников Товарищества.
2.2 Положение распространяется на работников, принятых в штат Товарищества на постоянной основе и на условиях срочного трудового договора.
2.3 Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации работников к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат, совершенствовании технологических процессов, ответственном отношении к труду.
2.4 Заработная плата работника Товарищества состоит из должностного оклада, доплат, надбавок, компенсаций и других стимулирующих выплат несистемного характера.
2.5 Все расходы на выплаты работникам по настоящему Положению производятся за счет средств, выделенных в рамках бюджета на оплату труда Товарищества.

3. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

3.1. Структура заработной платы работников состоит из следующих элементов:
– должностной оклад;
– иные доплаты, надбавки, компенсации и другие стимулирующие выплаты несистемного характера.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ В ТОВАРИЩЕСТВЕ.

4.1. Должностные оклады работникам устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием, утверждаемым Общим собранием членов Товарищества.
4.2. Начисление ежемесячной фактической суммы по должностному окладу работника осуществляется на основании табеля учета рабочего времени пропорционально фактически отработанному времени.
4.3. Начисление суммы по должностному окладу работникам, оформленным по совместительству, производится пропорционально отработанному времени за период, исходя из должностного оклада по занимаемой должности по совместительству.
4.4. Начисление суммы по должностному окладу по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ.

5.1. Работникам Товарищества в установленном законом и локальными нормативными актами порядке, с учетом особенностей выполняемой ими трудовой функции или характера работы, дополнительно к должностному окладу, могут производиться следующие выплаты:
5.1.1. Доплата за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объемов работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.;
5.1.2. Надбавка за разъездной характер работы.
5.2. Доплата за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объемов работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в Товариществе производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором стороны договариваются о размере доплаты и условиях выполнения данной работы. Сумма/Размер доплаты не учитывается при расчете других выплат, устанавливаемых пропорционально должностному окладу.
5.3. Надбавка за разъездной характер работы.
5.3.1. Работникам, постоянная работа которых подразумевает разъездной характер, может быть установлена надбавка за разъездной характер работы.
5.3.2. Размер надбавки за разъездной характер работы устанавливается по решению Общего собрания собственников земельных участков Товарищества.
5.3.3. Перечень должностей работников и конкретные работники, постоянная работа которых имеет разъездной характер утверждается решением Общего собрания членов Товарищества.
5.3.4. Надбавка за разъездной характер работы не выплачивается работникам за дни нахождения в служебных командировках.
5.3.5. В случае изменения условий труда у работника, получающего в соответствии с настоящим Положением надбавку за разъездной характер работы, повлекшего за собой установление нормальных условий труда (отсутствие постоянного разъездного характера работы), право на получение надбавки утрачивается.
5.3.6. Надбавка за разъездной характер работы начисляется пропорционально отработанному времени, не увеличивает размер должностного оклада работника и не учитывается при расчете других выплат, устанавливаемых пропорционально должностному окладу.

6. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Работникам Товарищества в установленном законом и локальными нормативными актами порядке, с учетом особенностей выполняемой ими трудовой функции или характера работы, могут производиться следующие выплаты: компенсационная выплата за мобильную

связь; компенсационная выплата за разъездной характер работы, компенсационные выплаты работникам, переведенным на дистанционную работу (за использование для выполнения трудовой функции дистанционно, принадлежащего работнику или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также расходов, связанных с их использованием; в целях возмещения расходов на оплату услуг связи и доступа в сеть Интернет, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно).

6.2. Компенсационная выплата за мобильную связь выплачивается в индивидуальном порядке в случае, если это обусловлено производственной необходимостью, и начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2.1. Перечень должностей работников и конкретные лица, которым выплачивается данная компенсация, а также ее размер утверждается решением Общего собрания собственников земельных участков Товарищества.

6.3. Компенсационная выплата за разъездной характер работы выплачивается работникам, постоянная работа которых подразумевает разъездной характер, за исключением работников, допущенных к управлению транспортными средствами Товарищества.

6.3.1. Перечень должностей работников и конкретные лица, которым выплачивается данная компенсация, а также ее фиксированный размер утверждается решением Общего собрания собственников земельных участков Товарищества.

6.3.2. В случае превышения суммы, установленной в соответствии с п.6.2.1 настоящего Положения, работник имеет право на компенсацию расходов сверх фиксированного размера, возникших в связи с разъездным характером работы (проезд в общественном транспорте), при предоставлении работодателю первичных документов, подтверждающих данные расходы (чеки, билеты и т.д.), и маршрутных листов. Маршрутный лист должен содержать следующую обязательную информацию: дата, начальный и конечный пункты маршрута, вид транспорта, стоимость проезда, подписи работника и руководителя структурного подразделения.

6.3.3. Компенсационная выплата за разъездной характер работы не выплачивается работникам за дни нахождения в служебных командировках.

6.3.4. В случае изменения условий труда у работника, получающего в соответствии с настоящим Положением компенсационную выплату за разъездной характер работы, повлекшего за собой установление нормальных условий труда (отсутствие постоянного разъездного характера работы), право на получение компенсационной выплаты утрачивается.

6.3.5. Компенсационная выплата за разъездной характер работы начисляется пропорционально отработанному времени.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТОВАРИЩЕСТВЕ.

7.1. Заработная плата в Товариществе выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно:

– первая часть заработной платы до 25 числа расчетного месяца за отработанное время за первую половину месяца;

– вторая часть заработной платы до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

7.2. Выплата заработной платы и всех других денежных форм вознаграждений и компенсаций осуществляется путем перечисления денежных средств работникам на карты Банков, с которыми Товариществом заключены договоры на обслуживание либо в иную кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

7.4. Льготы, компенсационные выплаты выплачиваются в день выплаты второй части заработной платы.

7.5. Оплата отпуска работника Товарищества производится по общему правилу не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

8. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА.

8.1.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, возможных к расчету и начислению согласно действующему законодательству Российской Федерации и локальным нормативным актам Товарищества, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

9. ОПЛАТА ТРУДА ЗА ПРЕДЕЛАМИ НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

9.1.При установлении работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.
9.2.При установлении работнику сокращенного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
9.3.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.
9.4.При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) по вине Товарищества оплата производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.
9.5.При невыполнении работником Товарищества норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
9.6.Работа в выходной или 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
9.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, а также сверхурочные работы производятся только в исключительных случаях согласно действующему законодательству РФ.
9.8. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать 120 часов рабочего времени в год.
9.8.1. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
9.8.2. Основанием для работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также выполнения сверхурочных работ является приказ Председателя правления или уполномоченного Председателем правления лица, действующего на основании доверенности, о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
12.9. Работа в режиме ненормированного рабочего дня не является сверхурочной работой и не подлежит дополнительной оплате. Работникам с режимом ненормированного рабочего дня

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, длительность которого определяется в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах Товарищества.

10. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА ДЛЯ ПОГАШЕНИЯ ЕГО ЗАДОЛЖЕННОСТИ ТОВАЩЕСТВУ.

Удержания из заработной платы работника могут осуществляться в следующих случаях:
10.1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.
10.2. Для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях.
10.3. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простоя (часть третья статьи 157 ТК РФ).
10.4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2, или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.
10.5. Для выплат по исполнительным листам, предъявленным Товариществом и иными лицами, чьи законные интересы защищает исполнительный лист.
10.6. Для компенсации расходов, произведенных на обучение работника, в соответствии с локальными нормативными актами Товарищества и дополнительным соглашением к трудовому договору данной категории работников.

10.7. Товарищество вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее 1 (одного) месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

11. РАЗМЕР УДЕРЖАНИЙ.

11.1. 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.
11.2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработной платы.
11.3. Ограничения, установленные в п. 11.1. - 11.2., не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением и другим основаниям, установленных законом. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.