



# Товарищество собственников недвижимости «Лофт Гарден»

107113, г.Москва, ул. 2-я Рыбинская, дом 13, ОГРН 1177746214920,  
ИНН/КПП 9718050861/771801001, ОКПО 06933595, tsn@loftgarden.ru

---

## Положение об оплате труда

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – «Положение») разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников в товариществе собственников недвижимости «Лофт Гарден» (далее – «ТСН»).

Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала ТСН, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – «Работники») и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами председателя правления ТСН (далее – «Работодатель»).

Положение распространяется и на лиц, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В Положении под «оплатой труда» понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами.

По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не должна превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

1.4. Оплата труда Работников ТСН включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада, доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с Положением.

### 2. Система оплаты труда

2.1. Под «системой оплаты труда» в Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В ТСН устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает величину заработной платы Работника в зависимости от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением.

2.4. Ежемесячная оплата труда Работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад согласно действующему штатному расписанию.

Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий, прописанных в трудовом договоре

### **3. Оклад**

3.1. Под окладом понимается фиксированная заработная плата Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

3.2. Размер оклада Работника устанавливается в трудовом договоре.

3.3. Размер оклада (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимальной заработной платы.

3.4. Размер оклада может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником и приказом Работодателя.

### **4. Доплаты**

4.1. Работникам ТСН устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей).

4.2. Под «сверхурочной» понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов часовой ставки.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

4.3. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

- в размере 100 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 200 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. Под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2–4.3 Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

4.6. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

4.7. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.8. По желанию Работника вместо указанных выше доплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

## 5. Надбавки

5.1. Работникам ТСН устанавливаются следующие виды надбавок к заработной плате:  
– за длительный стаж работы в ТСН;  
– за интенсивность, напряженность труда;

5.2. За длительный стаж работы Работнику устанавливается надбавка к окладу в размере 10 процентов оклада. Длительным стажем работы считается работа в ТСН более 5 лет.

5.3. За интенсивность, напряженность труда Работнику устанавливается надбавка в размере до 20 процентов оклада.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Работодателя.

## 6. Премирование

6.1. Работникам ТСН, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные премии.

6.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с *Положением о премировании*.

6.3. Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период **оклада**, надбавок и доплат к нему в соответствии с Положением.

6.4. Не начисляются премии Работникам, допустившим следующие дисциплинарные проступки:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Указанное распоряжение оформляется приказом Работодателя.

6.5. Единовременные премии выплачиваются:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год – за счет прибыли ТСН;
- в иных случаях, предусмотренных **Положением о премировании**, из фонда оплаты труда.

6.6. Размер единовременных премий устанавливается приказом Работодателя в зависимости от результатов работы каждого Работника.

6.7. Размер единовременных премий максимальным размером не ограничивается.

## 7. Материальная помощь

7.1. Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая Работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

7.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;

– причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;

– получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

7.3. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли ТСН на основании приказа Работодателя по личному заявлению Работника.

7.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

## **8. Начисление и выплата заработной платы**

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

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, и приказы, утвержденные Работодателем.

8.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.4. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

8.5. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.6. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 20-го числа месяца (за первую половину месяца – аванс в размере 50% заработной платы) и не позднее 5-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

Работающим вахтовым методом, заработная плата выплачивается не позднее чем за 2 дня до окончания вахты.

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

8.8. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.9. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.11. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

8.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

8.13. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если

Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

8.15. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в ТСН документов, удостоверяющих смерть Работника.

## **9. Ответственность Работодателя**

9.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется место работы и оклад.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения общим собранием членов товарищества собственников недвижимости «Лофт Гарден» и действует бессрочно.

10.2. Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.