## герб

## **Ханты-Мансийский автономный округ – Югра**

**(Тюменская область)**

**Нижневартовский район**

Администрация

**городского поселения**

**Излучинск**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 04.09.2019 № 835

пгт. Излучинск

Об утверждении положения об оплате труда, формирования фонда оплаты труда руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

В соответствии со статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», руководствуясь уставом поселения:

1. Утвердить:

1. Положение об оплате труда руководителей, служащих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» согласно приложению 1;
2. Положение об оплате труда рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» согласно приложению 2;
3. Формирование фонда оплаты труда руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» согласно приложению 3.
	1. Директору муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» Я.А. Гринцовой положение об оплате труда работни­ков предприятия привести в соответствие с настоящим постановлением.
	2. Исполняющему обязанности начальника отдела организации деятель­ности администрации поселения С.Г. Лобику разместить (опубликовать) поста­новление на официальном сайте органов местного самоуправления поселения.
	3. Постановление вступает в силу после его официального размещения (опубликования).
	4. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника управления по экономике и финансам администрации поселения Т.Н. Попову.

Глава администрации поселения В.А. Берновик

Приложение 1 к постановлению администрации поселения

от 04.09.2019 № 835

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СЛУЖАЩИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

«ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей, служащих муниципаль­ного казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» (далее – По­ложение) устанавливает систему, условия оплаты труда и социальной защи­щенности руководителей, служащих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» (далее соответственно – работники, предприятие), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия осуществления иных выплат; порядок и условия оплаты труда руководителя; другие вопросы оплаты труда.

1. Система оплаты труда работников предприятия устанавливает долж­ностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
2. Размеры должностных окладов, размеры, порядок и условия компен­сационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются настоящим Положением, утверждаются локальными актами предприятия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федераль­ными законами, законами автономного округа и муниципальными правовыми актами поселения, содержащими нормы трудового права.

II. Основные условия оплаты труда работников предприятия

1. Заработная плата работников предприятия состоит из: должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку.
2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников предприятия, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень опла­ты труда муниципальных служащих и служащих администрации поселения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников предприятия определяется в период формирования проекта бюджета поселения на очередной финансовый год и плановый период.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслужива­ния, увеличения объема работы).

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслу­живания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудо­вым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.
2. Выплаты работникам предприятия за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, и выплачиваются:
* районный коэффициент – 1,7;
* процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях – до 50 процентов.
1. Компенсационные выплаты, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными норматив­ными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудо­вого права, соглашениями и коллективными договорами.

3.6. При работе в выходной или нерабочий праздничный день на основа­нии локального акта предприятия (распоряжения администрации поселения для руководителя) работникам производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным актом предприятия, трудовым договором.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направ­ленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;

единовременные выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

1. Для установления работникам стимулирующих выплат предприятием создается комиссия.

Состав и порядок работы Комиссии, а также критерии, размеры и условия установления и пересмотра размера стимулирующих выплат, утверждаются локальными актами предприятия.

1. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы:
2. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение бесперебойной работы всех отделов предприятия;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью предприятия.

4.3.2. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы может быть установлена в размере не более 121 процента от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы различных категорий работников, персонально по каждому работнику, принимается Комиссией, оформляется протоколом заседания Комиссии.

Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается ежегодно, до начала календарного года.

Случаи пересмотра размера надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы определяются локальным актом предприятия.

4.3.3. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы руководителю устанавливается распоряжением администрации поселения.

1. Надбавка за выслугу лет:
2. Надбавка за выслугу лет устанавливается с учетом стажа работы, знания и опыта, которые необходимы для выполнения должностных обязанно­стей по замещаемой должности.

Решение о включении стажа работы, дающего право на получение надбавки, принимается комиссией, созданной на предприятии, и утверждается локальным актом предприятия.

1. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается в размере:

10 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 1 года до 5 лет;

15 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 5 до 10 лет;

20 процентов – для работников, имеющих выслугу от 10 до 15 лет;

30 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 15 и более лет.

1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц:
2. Премиальная выплата осуществляется с целью поощрения работни­ков за общие результаты по итогам работы за месяц.
3. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц составляет 70 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.
4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц персо­нально по каждой должности устанавливается Комиссией, в соответствии с условиями, определенными подпунктами 4.5.4.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц может быть снижен в соответствии с пунктами 4.5.5.

1. Условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

подготовленное в установленный срок квалифицированное оформление отчетных, финансовых и иных документов;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоцио­нальная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.5.5. По решению руководителя предприятия допускается снижение размера или лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Основание для снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | % снижения (установленныйпредельный размер по долж­ности принимается за 100%) |
| 1. | некачественное, несвоевременное выполнение функ­циональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 100 |
| 2. | нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100 |
| 3. | некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, приказов, решений, поручений | до 100 |
| 4. | нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | до 100 |
| 5. | невыполнение поручения вышестоящего руководите­ля, в том числе Учредителя | до 100 |
| 6. | отсутствие контроля за работой подчиненных | до 50 |
| 7. | нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте | до 100 |
| 8. | нарушение правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины | до 100 |

Решение о снижении размера или лишении премиальной выплаты по ито­гам работы за месяц отдельным работникам производится на основании предо­ставленной ответственными лицами руководителю предприятия информации, согласно приложению 2 к Положению.

1. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за месяц работникам осуществляется по основной занимаемой должности, пропорцио­нально отработанному времени, на основании локального акта предприятия.
2. Премирование руководителя осуществляется на основании распоряжения администрации поселения.

4.6. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий:

4.6.1. По согласованию с главой администрации поселения работникам предприятия по приказу руководителя может производиться единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий.

1. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачи­вается за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на предприятие.
2. При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

личный вклад работника в выполнении целей, задач, возложенных на предприятие;

степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поруче­ний;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросо­вестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных долж­ностной инструкцией;

1. Решение о выплате премии руководителю предприятия принимает глава администрации поселения.
2. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя предприятия,

его заместителя, главного бухгалтера

* 1. Заработная плата руководителя предприятия, его заместителя, глав­ного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимули­рующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
	2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат определяется трудовым договором, в соответствии с настоящим Положением и устанавливается:

руководителю предприятия – распоряжением администрации поселения;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру – локальным актом предприятия.

* 1. Должностной оклад заместителя руководителя предприятия, главного бухгалтера устанавливается на 10–15 процентов ниже должностного оклада руководителя.
	2. Компенсационные выплаты руководителю предприятия, его замести­телю, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Разделом III настоящего Положения.
	3. Перечень, размеры и периодичность стимулирующих выплат (надба­вок) руководителю предприятия, его заместителю, главному бухгалтеру уста­навливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.
	4. Премиальная выплата по итогам работы за месяц руководителю предприятия снижается в случаях: неисполнения или ненадлежащего исполне­ния руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результатив­ности работы предприятия; наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд; причинения ущерба бюджету поселения, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации поселения, контрольно-надзорных органов в отношении предприятия или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года; несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность предприятия; несоблюдения настоящего Положения.
	5. Решение о снижении размера или лишении премии заместителю руководителя предприятия, главному бухгалтеру предприятия производится в соответствии с подпунктом 4.5.5. настоящего Положения.
	6. Иные выплаты руководителю предприятия, его заместителю, главно­му бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.
	7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заме­стителя, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источни­ков и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней зара­ботной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя не должен превышать четырехкратного значения среднемесячной заработной платы работников предприятия.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера не должен превышать трех­кратного значения среднемесячной заработной платы работников предприятия.

Руководитель предприятия несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднеме­сячной заработной платы.

* 1. Ежегодно, в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, предпри­ятие предоставляет информацию о среднемесячной заработной плате руководи­теля, его заместителя, главного бухгалтера в отдел по организации деятельно­сти администрации поселения для размещения в сети интернет на официальном веб-сайте администрации поселения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы предпри­ятия, а также с целью социальной защищенности на руководителей, служащих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные нормативно правовыми актами органов местного самоуправления поселения, для работников муниципальных учреждений и предприятий поселения.

Приложение 1 к Положению об оплате труда руководите­лей, служащих муниципаль­ного казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Размеры

должностных окладов руководителей и служащих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Размеры должностных окладов руководителя Предприятия, его заместителя, главного бухгалтера установлены на основании отнесения занимаемыми ими должностей руководителей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 3 квалификационный уровень | директор | 9 593,00 |
| 3 квалификационный уровень | заместитель директора | 8 155,00 |
| 3 квалификационный уровень | главный бухгалтер | 8 155,00 |

Размеры должностных окладов рабочих общеотраслевых профессий служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержден­ным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Россий­ской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специа­листов и служащих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностислужащих второго уровня» |
| 4 квалификационный уровень | мастер | 5 981,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист | 6 059,00 |
| 5 квалификационный уровень | главный специалист | 6 938,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностислужащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела | 7 601,00 |

Приложение 2 к Положению об оплате труда руководите­лей, служащих муниципаль­ного казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Информация

о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями, определенными подпунктом 4.5.5.

Положения об оплате труда руководителей, служащих муниципального

ка­зенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

за

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО работника на сниже­ние размера премии | Должность | Процент снижения размера премиаль­ной выплаты | Причина снижения |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Ответственный

за предоставление информации

(подпись)

Приложение 2 к постановлению администрации поселения

от 04.09.2019 № 835

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» (далее – Положение) уста­навливает систему, условия оплаты труда и социальной защищенности рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» (далее соответственно – рабочие, предприятие), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

другие вопросы оплаты труда.

1. Система оплаты труда рабочих предприятия устанавливает долж­ностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
2. Размеры должностных окладов, размеры, порядок и условия компен­сационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются настоящим Положением, утверждаются локальными актами предприятия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федераль­ными законами, законами автономного округа и муниципальными правовыми актами района, содержащими нормы трудового права.

II. Основные условия оплаты труда рабочих предприятия

1. Заработная плата рабочих предприятия состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1. Размер должностных окладов рабочих предприятия устанавливается локальным актом предприятия в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
2. Месячная заработная плата рабочего, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
3. Заработная плата рабочих (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой рабочим до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей рабо­чих и выполнения ими работ той же квалификации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы рабочих предприятия, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень опла­ты труда муниципальных служащих и служащих администрации поселения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы рабочих предприя­тия определяется в период формирования проекта бюджета поселения на очередной финансовый год и плановый период.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы).

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслу­живания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудо­вым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.
2. Выплаты рабочим предприятия за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, и выплачиваются:

доплата за работу в ночное время – 40 процентов от должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов;

районный коэффициент – 1,7;

процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях – до 50 процентов.

1. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными норматив­ными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудо­вого права, соглашениями и коллективными договорами.
3. При работе в выходной или нерабочий праздничный день на основании локального акта предприятия рабочим производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий празд­ничный день устанавливаются локальным актом предприятия, трудовым дого­вором.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направ­ленные на стимулирование рабочего к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы води­телям;

надбавка за классность;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий; единовременные выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

1. Для установления рабочим стимулирующих выплат, предприятием создается комиссия.

Состав и порядок работы Комиссии, а также критерии, размеры и условия установления и пересмотра размера стимулирующих выплат, утверждаются локальными актами предприятия.

1. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы водителям:

4.3.1. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безотказной и бесперебойной работы предприятия;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью предприятия.

4.3.2. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы водителям может быть установлена в размере не более 50 процентов от долж­ностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты рабо­ты, персонально по каждому рабочему, принимается Комиссией, оформляется протоколом заседания Комиссии.

Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы уста­навливается ежегодно, до начала календарного года.

Случаи пересмотра размера надбавки за интенсивность, качество и высо­кие результаты работы определяются локальным актом предприятия.

1. Надбавка к должностному окладу за классность водителям:

4.4.1. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующем размере:

* 1. класс – 25 процентов;
	2. класс – 10 процентов.
1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц:
2. Премиальная выплата по итогам работы за месяц осуществляется с целью поощрения рабочих за общие результаты по итогам работы за месяц.
3. Предельный размер премиальной выплаты за месяц у рабочих составляет 475 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.
4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц персо­нально по каждой должности устанавливается Комиссией, в соответствии с условиями, определенными подпунктами 4.5.4.

Размер премиальной выплаты может быть снижен в соответствии с пунк­тами 4.5.5.

1. Условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

качественное и своевременное выполнение распоряжений и поручений руководителей;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и вне­сение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопо­жарной безопасности.

1. По решению руководителя предприятия допускается снижение размера или лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Основание для снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | % снижения (установленный предельныйразмер по должности принимается за 100%) |
| 1. | некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, приказов, решений, поручений | до 100 |
| 2. | нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | до 100 |
| 3. | невыполнение поручения вышестоящего руководите­ля, в том числе Учредителя | до 100 |
| 4. | нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте | до 100 |
| 5. | нарушение правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины | до 100 |

Решение о снижении размера или лишении премиальной выплаты по итогам работы за месяц рабочим производится на основании предоставлен­ной ответственными лицами руководителю предприятия информации, согласно приложению 2 к Положению.

4.5.6. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за месяц рабо­чим осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, на основании локального акта предприятия.

4.6. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий:

1. По согласованию с главой администрации поселения рабочим предприятия по приказу руководителя может производиться единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий.
2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачи­вается за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на пред­приятие.
3. При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

личный вклад рабочего в выполнении целей, задач, возложенных на предприятие;

степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поруче­ний;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросо­вестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных долж­ностной инструкцией;

4.6.4. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда рабочим, состо­ящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя, за исключе­нием работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы предпри­ятия, а также с целью социальной защищенности на рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» распространяют­ся виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные нормативно правовыми актами органов местного самоуправления поселения, для работников муниципальных учреждений и предприятий поселения.

Приложение 1 к Положению об оплате труда рабочих муни­ципального казенного предприя­тия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Размеры должностных окладов рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Размеры должностных окладов рабочих установлены на основании отнесения занимаемой ими должностей рабочих к профессиональным квалифика­ционным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотрасле­вых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностирабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | уборщик производственных и служебных помещений | 2 850 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностирабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля 4 и 5 квалифи­кационных разрядов, слесарь по об­служиванию тепловых сетей 4 и 5 квалификационных разрядов, слесарь по ремонту оборудования ко­тельных и пылеприготовительных це­хов 4 и 5 квалификационных разрядов, оператор котельной 4 и 5 квалификационных разрядов,электрогазосварщик 4 и 5 квалификационных разрядов, оператор очистного оборудования 4 и 5 квалификационных разрядов,электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова­ния 4 и 5 квалификационных разрядов | 2 904 |

Приложение 2 к Положению об оплате труда рабочих муни­ципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

Информация

о снижении размера премиальной выплаты за месяц в связи с допущен­ными нарушениями, определенными подпунктом 4.5.5. Положения об оплате труда рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»,

за

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО работника на сниже­ние размера премии | Должность | Процент снижения премиальной вы­платы | Причина снижения |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Ответственный

за предоставление информации

(подпись)

Приложение 3 к постановлению администрации поселения

от 04.09.2019 № 835

Формирование фонда оплаты труда руководителей, служащих

и рабочих муниципального казенного предприятия

«Жилищно-коммунальное хозяйство»

1. При формировании фонда оплаты труда руководителей, служащих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, преду­сматриваются средства для выплаты (в расчете на год):
	1. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность, качество и высокие результаты работы – в размере 10 должностных окладов.
	2. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3,6 должностных окладов.
	3. Премиальной выплаты по итогам работы за месяц – в размере 70 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок к доплат к нему.
	4. Выплату ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, ежемесячной надбавки по районному коэффициенту за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в установленных размерах.
	5. Иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
2. При формировании фонда оплаты труда рабочих муниципального ка­зенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):
	1. Ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу в размере:

за классность (водителям) – от 10 до 25 процентов;

за интенсивность, качество и высокие результаты работы (водителям) – до 50 процентов;

за работу в ночное время – до 40 процентов;

за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

Сумма средств для выплаты надбавок и доплат определяется исходя из фактических размеров, установленных персонально каждому рабочему.

* 1. Премиальной выплаты по итогам работы за месяц – в размере 385 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему (за исключением компенсационных выплат).
	2. Выплату ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, ежемесячной надбавки по районному коэффициенту за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в установленных размерах.
	3. Иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.