

Приложение
к постановлению Администрации
Тутаевского муниципального района
от 16.08.2017 № 0773-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
ТУТАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ТУТАЕВСКИЕ КОММУНАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ»

Тутаев 2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда и премированию работников муниципального унитарного предприятия Тутаевского муниципального района «Тутаевские коммунальные системы» (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального унитарного предприятия Тутаевского муниципального района «Тутаевские коммунальные системы» (далее по тексту - МУП ТМР «ТКС» или МУП).

1.3. Настоящее Положение МУП ТМР «ТКС» устанавливает:

- оплату по тарифным ставкам (должностным окладам);
- доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера к тарифным ставкам;
- премии и вознаграждения.

1.4. Действующая система оплаты труда МУП ТМР «ТКС» - повременно-премиальная.

1.5. К постоянной части заработной платы относится: повременная заработная плата по тарифным ставкам (должностным окладам), доплаты компенсирующего характера; оплата ежегодных и дополнительных отпусков, прочие виды оплаты труда, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке.

К переменной части заработной платы относятся: премии за счет всех источников, вознаграждение по результатам работы за квартал, год.

1.6 Оплата труда работников производится из единого фонда оплаты труда в зависимости от количества и качества затраченного труда и его конечных результатов.

1.7 Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца - 30 числа расчетного месяца включительно, до 70 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- окончательный расчет - 15 числа месяца, следующего за расчетным включительно.

1.8. Условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в МУП показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.9. Заработная плата работника начисляется за фактически отработанное время, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.10. Штатное расписание МУП ТМР «ТКС» утверждается директором и согласовывается Главой Тутаевского муниципального района.

2. Термины и определения

Руководитель предприятия - директор.

Фонд оплаты труда - суммарные денежные средства предприятия, израсходованные в течение определенного периода времени на оплату по тарифным

ставкам (должностным окладам), премиальные стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей) (ступеней оплаты), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников.

Диапазон тарифной сетки – соотношение между установленными минимальным и максимальным размерами тарифных ставок (окладов).

Тарифный разряд (ступень) оплаты труда – характеризует сложность выполняемой работы.

Тарифная ставка (должностной оклад) – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени.

Тарифно-квалификационный справочник – нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения тарифно – квалификационных разрядов работникам на основе включенных в справочники тарифно-квалификационных характеристик.

Квалификационный разряд – показатель квалификационного уровня рабочего той или иной профессии или сложности выполняемой работы. С учетом квалификационного разряда осуществляется оплата труда, подбор и расстановка кадров на производстве.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Совмещение профессий – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии (должности).

Суммированный учет рабочего времени – специальный порядок учета рабочего времени, состоит в том, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, когда по условиям производства (работа по графикам сменности) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная для каждого работника данной категории нормальная продолжительность рабочего времени.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительной работы временно отсутствующего работника в связи с болезнью, отпуском и по другим причинам без освобождения от основной работы.

3. Оплата по тарифным ставкам (должностным окладам)

3.1. Оплата по тарифным ставкам (должностным окладам) обеспечивается посредством взаимосвязи тарифной сетки и тарифно-квалификационных справочников.

3.2. Основой системы оплаты труда работников предприятия является тарифная сетка (Приложение 1 к Положению «Об оплате труда и премированию работников муниципального унитарного предприятия «Гутаевские коммунальные системы»)

3.3. Тарифная ставка (должностной оклад), как оплата за выполненные нормы труда, является основополагающей величиной при установлении доплат, надбавок и прочих выплат, связанных с режимом работы, условиями труда, отклоняющимися от нормальных, выплате премий и вознаграждений.

3.4. Тарифная ставка работников предприятия устанавливается в зависимости от их разряда, указывается в трудовом договоре с работником, закреплена в штатном расписании.

3.5. Тарифная ставка директора МУП ТМР «ТКС» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено предприятие, в соответствии с Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района.

3.6. Глава Тутаевского муниципального района заключает с директором МУП трудовой договор, в котором определяется тарифная ставка, персональная надбавка, премиальные выплаты с учетом сложности управления производством, технической оснащенности предприятия и объемов производства (работ, услуг), выплачиваемые из фонда оплаты труда муниципального унитарного предприятия.

3.7. Тарифная ставка директору устанавливается в фиксированной сумме (в рублях). Изменение размера тарифной ставки производится при изменении базовых технико-экономических показателей работы предприятия, годового объема доходов.

Повышение размера тарифной ставки директора МУП производится одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии применительно к тарифу повышения (индексации) заработной платы, определенному соответствующим нормативным правовым актом. Повышение размера тарифной ставки директора предприятия производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор (Приложение к Трудовому договору).

4. Дополнительные выплаты (доплаты и надбавки)

Наряду с оплатой по тарифным ставкам (должностным окладам) в предприятии вводится система доплат и надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, учитывающая режим работы, условия и напряженность (интенсивность) труда работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, отношение к труду, повышение квалификации, а также проявление инициативы при выполнении порученной работы.

4.1 Доплаты и надбавки компенсирующего характера

К доплатам и надбавкам компенсирующего характера относятся:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время и многосменный режим работы;
- за работу в выходные и нерабочие дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (при высокой интенсивности и напряженности труда);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- за ненормированный рабочий день;
- за руководство бригадой рабочим, не освобожденным от основной работы;
- иные выплаты, связанные с режимом и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые можно отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

4.1.1 Доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Порядок установления доплаты определен к Правилам внутреннего трудового распорядка предприятия.

При рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

4.1.2 Оплата за работу в ночное время и многосменный режим работы.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной. Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней.

При работе в двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов, доплаты в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) производятся за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время.

4.1.3 Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифам ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Часовая тарифная ставка для работников с суммированным учетом рабочего времени рассчитывается в соответствии с п.3.3 настоящего Положения.

Часовая тарифная ставка для работников с иным режимом работы рассчитывается исходя из установленной работнику месячной тарифной ставки (должностного оклада) и нормы рабочего времени месяца, в котором производились указанные работы;

4.1.4 Оплата за сверхурочную работу.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени считается сверхурочной. Оплата работы в сверхурочное время производится за первые два часа в полуторном размере (полуторной часовой тарифной ставки), а за последующие часы – в двойном размере (двойной часовой тарифной ставки).

Часовая тарифная ставка для работников с суммированным учетом рабочего времени рассчитывается в соответствии с п.3.3 настоящего Положения.

Часовая тарифная ставка для работников с иным режимом работы рассчитывается исходя из установленной работнику месячной тарифной ставки (должностного оклада) и нормы рабочего времени месяца, в котором производились указанные работы;

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормального числа часов за учетный период. Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.5 Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Доплаты вводятся с целью стимулирования выполнения установленного объема с меньшей численностью персонала и могут быть установлены в размере до 50 % к тарифной ставке работника по основной работе, в зависимости от сложности возложенной на него дополнительной работы.

4.1.6 Доплата за ненормированный рабочий день.

Работникам, для которых, с их согласия, вводится ненормированный рабочий день (водители автомобилей), может устанавливаться доплата в размере до 50% тарифной ставки (должностного оклада).

4.1.7 Доплата за руководство бригадой.

Работникам, выполняющим функции бригадиров из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, может устанавливаться доплата за руководство бригадой до 30%

Доплаты за руководство бригадой выплачиваются при условии выполнения бригадами установленных производственных заданий и высоком качестве работ.

4.2 Доплаты и надбавки стимулирующего характера

К доплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

- за высокий уровень квалификации;
- за профессиональное мастерство;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- иные выплаты, стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые можно отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

4.2.1 Доплата (Надбавка) за высокий уровень квалификации.

Доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) устанавливается отдельным руководителям и специалистам за их знания, опыт, навыки в работе, способность творчески и самостоятельно решать производственные задачи.

Доплата устанавливается работнику на время работы в данной должности в размере до 50% тарифной ставки (должностного оклада).

Соответствие деловых качеств сотрудников требованиям, предъявляемым к высокому уровню квалификации, определяется по представлению руководителей подразделений 1 раз в год.

При снижении показателей трудовой активности работника доплата может быть отменена.

5. Премии и вознаграждения.

Для усиления материальной заинтересованности работников, в целях повышения эффективности и качества работы вводится система материального стимулирования. На предприятии применяются следующие виды премий и вознаграждений:

- Текущее премирование по результатам деятельности за месяц;
- Премирование по итогам работы за квартал;
- Единовременные премии за выполнение особо важных заданий (работ).

5.1 Текущее премирование по результатам деятельности за месяц

5.1.1 Текущее премирование по результатам деятельности за месяц (за выполнение основных показателей хозяйственной деятельности) вводится для премирования работников предприятия, активно способствующих реализации целей деятельности предприятия и возложенных на них должностных обязанностей (функционала).

5.1.2 Базовый размер ежемесячной премии до 50% тарифной ставки (должностного оклада), с учетом суммы доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда (тарифной части оплаты труда).

5.1.3 Премия начисляется в текущем месяце в фактическом расчетном размере по выполнению функциональных обязанностей работниками предприятия за текущий период (месяц).

Премия начисляется в установленном размере в процентах от тарифной части оплаты труда за фактически отработанное время. Тарифная часть оплаты труда включает в себя:

- Тарифную ставку (должностной оклад),
- Доплату за увеличенный объем работ,
- Доплату за совмещение профессий (должностей),
- Доплату за расширение зон обслуживания,
- Доплату за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- Доплату за ненормированный рабочий день,
- Доплату за ночное время,
- Доплату за работу в ночную смену,
- Доплату за высокий уровень квалификации,
- Доплату за профессиональное мастерство,
- Оплату за сверхурочную работу,
- Оплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни,
- Доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на одинарную тарифную часть оплаты труда.

5.1.4 Текущая премия работникам предприятия выплачивается из фонда оплаты труда.

5.1.5 **Размер текущей премии** по результатам деятельности за месяц определяется приказом директора предприятия.

5.1.6 Работникам, вновь принятым на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы выплачивается на общих основаниях.

5.1.7 Работникам, проработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.1.8 Работникам, принятым на работу по совместительству, по срочному трудовому договору премия выплачивается на общих основаниях.

5.1.9 В случае производственных упущений, работник частично или полностью теряет право на получение текущей премии по результатам деятельности за месяц по решению руководителя предприятия.

Данные по невыплате премий представляются специалисту, ответственному за выполнение функций по организации труда и заработной платы в форме служебной записки руководителя структурного подразделения за подписью директора предприятия.

Снижение размера текущей премии указывается в приказе, на выплату текущей премии по результатам деятельности за месяц с указанием причины снижения премии в соответствии с данным Положением.

5.1.10 Текущая премия по результатам деятельности за месяц не выплачивается в случае прекращения трудовой деятельности по следующим причинам:

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.3,5,6,7,8,9,10,11 ст.81 ТК РФ),
- Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п.4 ст.83 ТК РФ),
- Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п.8 ст.83 ТК РФ),
- Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п.11 ст.83 ТК РФ).

5.1.11 Ответственность за достоверность и своевременность учета, расчета, начисления и выплаты текущей премии несут:

- за соблюдение условий, принципов и порядка премирования работников предприятия - директор предприятия;
- за достоверность и своевременность представленной информации для не выплаты премии работникам - руководители структурных подразделений;
- за формирование проекта приказа по премированию – специалист, ответственный за выполнение функций по организации труда и заработной платы;
- за начисление и выплату – бухгалтер по заработной плате.

5.2 Премирование по итогам работы за квартал

5.2.1 Работодатель вправе, при наличии финансовой возможности, выплачивать премию по итогам работы за квартал.

5.2.2 Условием начисления и выплаты квартального вознаграждения является реализация поставленных перед предприятием задач, отсутствие сбоев и срывов производственного процесса.

5.2.3 Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за квартал работникам предприятия выплачивается из фонда оплаты труда.

5.2.4 Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за квартал работникам предприятия начисляется в месяце, следующем за отчетным кварталом.

5.2.5 Размер квартального вознаграждения определяется приказом директора предприятия.

5.2.6 При нарушении должностных (производственных) инструкций, ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, работник частично или полностью теряет право, на получение вознаграждения за общие результаты работы по итогам за квартал по решению директора предприятия.

Снижение размера вознаграждения указывается в приказе на выплату квартального вознаграждения.

5.2.7 Вознаграждение за общие результаты по итогам за квартал не выплачивается в случае прекращения трудовой деятельности по следующим причинам:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3ст.77 ТК РФ),
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.3,5,6,7,8,9,10,11 ст.81 ТК РФ),
- Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п.4 ст.83 ТК РФ)
- Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п.8 ст.83 ТК РФ),
- Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п.11ст.83 ТК РФ).

5.2.8 Ответственность за достоверность и своевременность учета, расчета, начисления и выплаты вознаграждения за общие результаты по итогам за квартал несут:

- за формирование проекта приказа по определению размеров вознаграждения за общие результаты работы по итогам за квартал – специалист, ответственный за выполнение функций по организации труда и заработной платы;
- за начисление и выплату вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год – ответственный бухгалтер по заработной плате;
- за соблюдение условий и порядка выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам за квартал работникам предприятия – директор предприятия.

5.3. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий (работ)

5.3.1 Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий (работ) носит характер единовременного поощрения, устанавливается работникам предприятия и производится:

- за выполнение заданий, имеющих важное значение в деятельности предприятия;
- за осуществление новых мероприятий и видов работ по улучшению качества эксплуатации и повышению надежности работы оборудования.

5.3.2 **Размер премии** за выполнение особо важных и сложных заданий (работ) определяется приказом директора предприятия. Базой для расчета премии является тарифная ставка (должностной оклад) работника предприятия.

5.4. Единовременные премии.

5.4.1 К единовременным премиям относятся следующие:

- за выполнение на высоком уровне заданий, вызвавших производственную необходимость, а также не входящих в круг основных обязанностей;
- за личный вклад в деятельность предприятия в связи с юбилеем работников по достижении:
 - 55 лет (женщины)
 - 60 лет (мужчины);
- к праздничным датам:
 - День работников бытового обслуживания и ЖКХ;
 - День Энергетика.

5.4.2 Размер единовременных премий устанавливается приказом директора МУП ТМР «ТКС».

6. Социальные гарантии.

6.1 Единовременная материальная помощь может выплачиваться сотрудникам предприятия в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруга, родители, дети);
- в случае тяжелой или длительной болезни на приобретении дорогостоящих медикаментов;
- в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств сотрудника.

Размер единовременной материальной помощи определяется директором МУП ТМР «ТКС», исходя из наличия свободных денежных средств.

7. Ответственность

7.1. Ответственность за соблюдение условий, принципов и порядка организации оплаты труда работников предприятия несет работодатель.

7.2. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом.

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

8.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься Постановлением Администрации Тутаевского муниципального района.

И.о. директора МУП ТМР «ТКС»

Н.И.Чиркунова

Приложение 1
к Положению об оплате труда и премированию
работников МУП ТМР «ТКС»

ТАРИФНАЯ СЕТКА

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53

Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	3,99	4,51	5,10	5,76	6,51	7,36	8,17	9,07	10,07