## герб

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

**(Тюменская область)**

**Нижневартовский район**

Администрация

**городского поселения**

**Излучинск**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30.09.2019 № 905

пгт. Излучинск

О внесении изменений в постановление администрации поселения от 04.09.2019 № 835 «Об утверждении положения об оплате труда, формирования фонда оплаты труда руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство»

В соответствии с 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. Внести изменения в постановление администрации поселения от 04.09.2019 № 835 «Об утверждении положения об оплате труда, формирования фонда оплаты труда руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство», изложив приложение 2 к постановлению в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Специалисту отдела организации деятельности администрации поселения Е.В. Гладниковой внести информационную справку в оригинал постановления администрации поселения от 04.09.2019 № 835.
3. Исполняющему обязанности директора муниципального казенного предприятия «Жилищно-коммунальное хозяйство» Я.А. Гринцовой положение об оплате труда работни­ков предприятия привести в соответствие с настоящим постановлением.
4. Исполняющему обязанности начальника отдела организации деятель­ности администрации поселения С.Г. Лобику разместить (опубликовать) поста­новление на официальном сайте органов местного самоуправления поселения.
5. Постановление вступает в силу после его официального размещения (опубликования).
6. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника управления по экономике и финансам администрации поселения Т.Н. Попову.

Исполняющий обязанности

главы администрации поселения С.Г. Вениаминов

Приложение к постановлению

администрации поселения

от №

«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 заработнойплате 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, рабочий по благоустройству населенных пунктов | 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-сантехник 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)