

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования «Малопургинский район»

От 09 июня 2018 года

№ 695

с. Малая Пурга

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МУП «Управляющая компания в ЖКХ» муниципального образования «Малопургинский район» на 2018 год

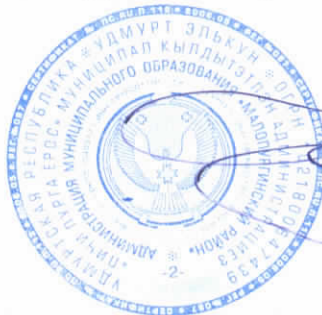
В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Малопургинский район», Администрация муниципального образования «Малопургинский район» **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МУП «Управляющая компания в ЖКХ» муниципального образования «Малопургинский район» на 2018 год, в соответствии с приложением к настоящему постановлению.

2. Распространить действие настоящего постановления на отношения, возникшие с 01 января 2018 года.

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Малопургинский район».

Глава Малопургинского района



С.В. Юрин

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда и материальном стимулировании работников
МУП «Управляющая компания в ЖКХ» муниципального образования «Малопургинский район»
на 2018 г.

с. Малая Пурга

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2017-2019 г.г., Устава МУП «Управляющая компания в ЖКХ» МО «Малопургинский район».

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников МУП «Управляющая компания в ЖКХ», установление компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Работодатель обеспечивает оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы (профессиональными стандартами), количеством и качеством затраченного труда.

1.4. Оплата труда работников (в т.ч. директора) производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами. Схема установленных окладов отражается в штатном расписании.

1.5. Установленный работнику оклад является фиксированным (гарантированным) размером оплаты труда.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

1.7. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

1.8. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал.

1.9. Заработная плата работников выплачивается два раза в месяц:

- аванс выплачивается 29 числа текущего месяца;

- окончательный расчет производится 14 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

2.1. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

2.1.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из суммы месячных тарифных ставок (должностных окладов).

2.1.2. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

- за работу в ночное время - в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% ставки (оклада) работника;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;
- за сверхурочную работу – первые два часа-не менее чем 1,5 разном, последующие- не менее чем в двойном размере или предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - в размере, в зависимости от количества человек в бригаде -до 10% тарифной ставки ;
- при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника - в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха;
- за ненормированный рабочий день – дополнительный отпуск (установлен директору-14 календарных дней, главному инженеру-7 календарных дней);
- иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

2.1.3. Выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- выплаты по районным коэффициентам в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

2.1.4. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, в том числе:

- персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде-до 30% процентов тарифной ставки (должностного оклада);
- персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов-до 30% процентов тарифной ставки (должностного оклада);
- персональные выплаты работникам к отпуску - до одного оклада. Решение о выплате работникам к отпуску принимает руководитель предприятия на основании личного заявления работника;

- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

2.1.5. Премии по итогам производственно-хозяйственной деятельности предприятия за месяц - в размере 30% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда.

Премирование работников предприятия (в т.ч. директора) по итогам работы за месяц производится на основании решения совета специалистов при выполнении следующих условий:

- выполнение заданных объемов работы;
- соответствие качества предоставляемых коммунальных услуг;
- отсутствие травматизма в отчетном периоде;
- отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- недопущение роста глубины задолженности населения за коммунальные услуги более 1,3 месяца.

2.1.6. Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) с учетом доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством.

2.1.7. Работникам, не проработавшим полный месяц в связи с уходом на пенсию, увольнения по сокращению штата, с призывом на военную службу и по другим уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время. В других случаях увольнения премия не начисляется.

2.2. Премия не начисляется:

- работникам, вновь поступившим на предприятие и не проработавшим полный месяц;
- работникам, работающим по гражданско-правовому договору и совместителям;
- временно принятым работникам (на срок до двух месяцев);
- работникам на период испытательного срока;
- при наличии выговора;
- за допущенную обоснованную жалобу на работу;
- за привлечение к уголовной ответственности;
- за порчу и утрату товарно-материальных ценностей предприятия, нарушение ТБ и ПБ;
- за нарушение контрольных сроков устранения повреждений;
- за допущенное ДТП по вине водителя;
- за несвоевременность предоставления и недостоверность отчетных данных;
- за прогул;
- за получение оценки «неудовлетворительно» при очередной проверке знаний правил техники безопасности и при комплексной проверке;
- за допущение перерасхода топливно-энергетических ресурсов вследствие невыполнения энергосберегающих мероприятий;
- за неисполнение приказа руководителя предприятия.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

3.1. Оплата труда руководителя предприятия и главного бухгалтера включает должностной оклад и премию по результатам деятельности предприятия за месяц. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок Организации.

Компенсационные и стимулирующие выплаты для руководителя и главного бухгалтера производятся в том же порядке и по тем же основаниям, что и для других сотрудников предприятия.

3.2. Для главного бухгалтера и руководителя предприятия в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2017-2019 г.г. устанавливаются:

- вознаграждения по итогам года.

3.4. Премирование по итогам года руководителя организации, не имеющей прибыли, может производиться с согласия учредителя за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

При этом среднемесячная заработная плата и вознаграждения руководителей не должны превышать восьмикратного размера соответствующей среднемесячной заработной платы и начислений работникам Организации.

4. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4.1. Работникам предприятия может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается из прибыли предприятия в размере до двух окладов один раз в год.

4.2 Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель предприятия на основании личного заявления работника. Также, на основании решения руководителя, может быть выплачена материальная помощь в случаях:

- юбилейной даты 50 лет у женщин и мужчин в размере одного оклада;
- в связи с выходом на пенсию – в размере двух окладов, при условии, что работник проработал в жилищно-коммунальном хозяйстве более пяти лет.