

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

 **САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 23 мая 2016 года № 230

с. Питерка

Об утверждении Положения об условиях

оплаты труда работников муниципального

унитарного предприятия «Питерское»

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 14 ноября 2002 года №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», руководствуясь «Методическими рекомендациями по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве», утверждёнными приказом Госстроя России от 31 марта 1999 года №81, в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных предприятий администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «Питерское» согласно приложению.

2.Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.

3.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации муниципального района Иванова А.А.

Глава администрации

муниципального района Дерябин В.Н.

Приложение к постановлению администрации муниципального района от 23 мая 2016 год №230

Положение

об условиях **оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «Питерское»**

**1. Общие положения**

* 1. Настоящее положение об условиях оплаты труда работников муниципального предприятия «Питерское» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Саратовской области, регулирующих трудовые правоотношения, а также Уставом Питерского муниципального района Саратовской области.
	2. Под работниками в настоящем Положении понимаются работники категории руководителей, специалистов и служащих, а также работники рабочих профессий муниципального предприятия «Питерское» (далее - Предприятие), учредителем которого является администрация Питерского муниципального района Саратовской области.
	3. Настоящее Положение разработано с целью:

- обеспечения усиления мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед Предприятием;

- обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;

- достижения упорядоченности системы оплаты труда;

- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Предприятием на основании заключенных трудовых договоров.

К работникам Предприятия, на которых распространяется настоящее Положение, относятся лица, осуществляющие трудовую деятельность на Предприятии по основному месту работы, а также работающие на Предприятии по совместительству внешнему или внутреннему.

1.5. Заработная плата работникам Предприятия выплачивается за счет средств Предприятия.

 1.6. Структура и штатное расписание Предприятия утверждается генеральным директором по согласованию с администрацией Питерского муниципального района**.**

**2. Условия оплаты труда работников категории руководителей, специалистов и служащих**

 2.1.Оплата труда специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, определяемых в размерах согласно приложениям №№ 1,2, 3,4 к настоящему Положению.

2.2.Должностные оклады работников Предприятия категории руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от уровня квалификационной группы.

 2 3. Оплата труда руководителя МУП «Питерское» состоит из:

 2.3.1. Должностного оклада;

 2.3.2. Вознаграждения за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности за год.

2.4. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в зависимости от списочной численности работников предприятия и среднемесячного товарооборота за предшествующий год.

2.4.1 Должностной оклад руководителя муниципального предприятия устанавливается администрацией Питерского муниципального района по формуле:

D=d \* к,

 где: D - должностной оклад руководителя муниципального предприятия;

d - величина среднего должностного оклада рабочего основной профессии предприятия;

к - предельный размер кратности (сумма кратностей по всем показателям).

2.5. При расчете оплаты труда руководителя предприятия следует руководствоваться нижеперечисленными показателями и критериями:

2.5.1. Среднесписочная численность.

2.5.2. Группа по оплате труда.

2.5.3. Среднемесячный товарооборот за предшествующий год.

2.6. Размеры кратности средней величины должностного оклада служащего основной профессии для оплаты труда руководителя предприятия:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднемесячный товарооборот за предшествующий год (тыс. рублей) | Среднесписочная численность работников (человек) | Кратность |
| 1 | свыше 1000 | до 100 | 3,6 |
| 2 | от 800 до 1000 | до 100 | 3,4 |
| 3 | от 500 до 800 | до 100 | 2,8 |
| 4 | от 300 до 500 | до 100 | 2,6 |
| 5 | от 200 до 300 | до 100 | 2,4 |
| 6 | от 100 до 200 | до 100 | 2,1 |
| 7 | до 100 | до 100 | 1,0 |

Примечание: Списочная численность определяется исходя из среднесписочной численности работников на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор.

2.7. Основной профессией предприятия является профессия «оператор котельной».

2.8. Повышение оклада руководителя проводится одновременно с увеличением средней величины должностного оклада рабочего основной профессии при наличии средств путем внесения соответствующего изменения в трудовой договор (контракт).

2.9. Конкретный размер должностного оклада руководителю МУП «Питерское» определяется в соответствии с настоящим Положением на основании распоряжения администрации Питерского муниципального района, и указывается в трудовом договоре с руководителем Предприятия.

2.10. Размеры должностных окладов работников руководящего звена (главный инженер, главный бухгалтер, начальник отдела, главный энергетик, мастер участка, заведующие гаражом, свалкой) составляют не более 80% должностного оклада руководителя предприятия.

2.11. Решение вопроса об изменении размера должностного оклада руководителю предприятия, других условий оплаты его труда может осуществляться только по итогам рассмотрения результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия на балансовой комиссии при администрации Питерского муниципального района на основании предложений первого заместителя главы администрации Питерского муниципального района.

2.12. Изменение должностного оклада руководителя МУП «Питерское» производится в случаях:

а) изменения списочной численности работников предприятия на 1 января текущего года;

б) изменения нормативно-правовой базы, регулирующей оплату труда.

 Изменения должностного оклада руководителя МУП «Питерское» осуществляются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.13. Вознаграждение за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направленных на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определенному как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

2.13.1.Вознаграждение за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются руководителю предприятия на основании правового акта администрации муниципального района по предложению первого заместителя главы администрации Питерского муниципального района.

2.14. При высоком уровне инфляции, влияющем на сумму получаемой прибыли, норматив вознаграждения может пересматриваться ежегодно, а в отдельных случаях (при резком возрастании прибыли) - ежеквартально, исходя из прибыли, полученной, соответственно, в предшествующем году или квартале.

2.15. В случае если за предшествующий год не была получена прибыль, норматив вознаграждения может быть рассчитан исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале, и суммы 3 должностных окладов руководителя предприятия. Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы.

2.16. Фактическая сумма вознаграждения определяется путем умножения на норматив суммы прибыли по балансу за расчетный период за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей в бюджет и средств, направленных на потребление.

2.17. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемое руководителю предприятия, учитывается при определении его среднего заработка.

2.18. Вознаграждение по итогам финансового года руководителя Предприятия не должна превышать 3-х должностных окладов руководителя.

2.18.1. Норматив вознаграждения определяется по формуле:

N=(Dx12 мес.)/ (P-A-U), где:

 N- норматив вознаграждения;

D- месячный должностной оклад руководителя;

 Р- прибыль по балансу;

А- Платежи в бюджет из прибыли-(налоги на прибыль, на имущество, другие обязательные платежи);

U- отвлечено в фонд потребления.

 Приложение № 1 к Положению

**Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и других служащих муниципального унитарного предприятия «Питерское» Питерского муниципального района**

 Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности и квалификационных категорий.

 Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией в соответствии с порядком проведения аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Месячные должностные оклады (рублей) |
|
| **1. Руководители** |
| 1.1. | Главный инженер - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 8368 |
| II группы по оплате труда руководителей | 7874 |
| III группы по оплате труда руководителей | 7487 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| 1.2. | Главные: механик, энергетик - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7874 |
| II группы по оплате труда руководителей | 7487 |
| III группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 6864 |
| 1.3. | Директор котельной - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7487 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6864 |
| III группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 5871 |
| 1.4. | Начальник основного отдела, определяющего техническую экономическую политику или политику по профилю деятельности учреждения - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6864 |
| III группы по оплате труда руководителей | 6513 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| 1.5. | Начальник цеха - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6864 |
| III группы по оплате труда руководителей | 6513 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| 1.6. | Начальник вспомогательного отдела (кадров, гражданской обороны, службы, хозяйственного, маркетинга, (лаборатории, сектора) по защите информации, кроме указанного в числе основного отдела) предприятия - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 6513 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| III группы по оплате труда руководителей | 5871 |
| IV группы по оплате труда руководителей (начальник хозяйственного отдела) | 5605 |
| 1.7. | Начальник гаража - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6864 |
| III группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 5605 |
| 1.8. | Начальник (заведующий) мастерской - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 7213 |
| II группы по оплате труда руководителей | 6193 |
| III группы по оплате труда руководителей | 5605 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 5352 |
| 1.9. | Начальник участка - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по оперативному управлению производством не менее 3 лет; заведующий производством (шеф-повар) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю в системе общественного питания не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю в системе общественного питания не менее 5 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 6513 |
| II группы по оплате труда руководителей | 5871 |
| III группы по оплате труда руководителей | 5352 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 5106 |
| 1.10. | Менеджер - высшее профессиональное образование (по специальности менеджмент) или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка в области теории и практики менеджмента, стаж работы по специальности не менее 2 лет | 6513 |
| 1.11. | Мастер участка - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы на производстве не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы на производстве не менее 3 лет: |  |
| I группы по оплате труда руководителей | 5871 |
| II группы по оплате труда руководителей | 5352 |
| III группы по оплате труда руководителей | 5106 |
| IV группы по оплате труда руководителей | 4845 |
| 1.12. | Заведующий центральным складом - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 4845 |
| 1.13. | Заведующий канцелярией, машинописным бюро - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; складом - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет. | 4647 |
| 1.14. | Заведующий:хозяйством - среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет. | 4445 |
|  |  |  |
| **2. Специалисты** |
| 2.1. | Ведущий:программист, электроник, архитектор, конструктор - высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, архитектора, конструктора I категории не менее 3 лет. | 6864 |
| 2.2. | Ведущий:бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог - высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет | 6193 |
| 2.3. | Специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью, специалист по размещению государственного заказа - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка по специальности без предъявления требований к стажу работы. | 6193 |
| 2.4. | I категории:программист, электроник, конструктор - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, архитектора, конструктора II категории не менее 3 лет. | 6193 |
| 2.5. | I категории:бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет | 5605 |
| 2.6. | II категории:программист, электроник, конструктор - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности программиста, электроника, конструктора не менее 3 лет. | 5605 |
| 2.7. | Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет | 5352 |
| 2.8. | II категории:бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет | 5352 |
| 2.9. | Старший:администратор - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 3 лет;техник всех специальностей I категории - среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет | 5352 |
| 2.10. | Бухгалтер II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет | 5106 |
| 2.11. | Без категории:программист, электроник - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет;бухгалтер-ревизор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 5106 |
| 2.12. | Специалист (по кадрам, гражданской обороне) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста (по кадрам, гражданской обороне) не менее 3 лет;администратор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием не менее 1 года | 5106 |
| 2.13. | Без категории:документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет;специалист (по кадрам, гражданской обороне) - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 4845 |
| 2.14. | Техник всех специальностей II категории - среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника не менее 2 лет;бухгалтер - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет;старший инспектор - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года;старший диспетчер - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года;администратор - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 4647 |
| 2.15. | Техник всех специальностей без квалификационной категории - среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;инспектор - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет;диспетчер - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления не менее 3 лет | 4445 |
|  |  |  |
| **3. Технические исполнители** |
| 3.1. | Секретарь руководителя - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет;секретарь незрячего специалиста - среднее профессиональное образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет | 4845 |
| 3.2. | Старший инкассатор, кассир - начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по специальности не менее 5 лет; | 4647 |
| 3.3. | Инкассатор, кассир - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;машинистка I категории - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью свыше 100 ударов в минуту при работе с иностранным текстом;экспедитор по перевозке грузов - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы; | 4445 |
| 3.4. | Агент по снабжению - среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;архивариус, делопроизводитель, дежурный (по выдаче справок, по залу, этажу гостиницы, комнаты отдыха, общежития и др.), калькулятор, табельщик, учетчик, экспедитор - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;машинистка II категории - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью до 200 ударов в минуту;оператор диспетчерской службы - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 года;секретарь - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы;секретарь-машинистка - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы | 4346 |

Примечание: заместителям руководителей структурных подразделений предприятия устанавливается должностной оклад на 5 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя (с учетом квалификационной категории заместителя).

При установлении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

 Приложение № 2 к Положению

Размеры окладов по профессиям рабочих муниципального унитарного предприятия «Питерское» Питерского муниципального района

|  |  |
| --- | --- |
|  | Квалификационный разряд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Месячный оклад, рублей | 4273 | 4291 | 4346 | 4445 | 4647 | 4845 | 5106 | 5352 |

 Приложение № 3 к Положению

# Размеры окладов по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих муниципального унитарного предприятия «Питерское» Питерского муниципального района, постоянно занятых на важных и ответственных работах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессий | Оклад (рублей) |
| 1 | Водитель автомобиля\* | 7390 |
| 2 | Газосварщик | 7056 |
| 3 | Жестянщик | 7056 |
| 4 | Машинист холодильных установок | 7390 |
| 5 | Наладчик приборов, аппаратуры и систем автоматического контроля, регулирования и управления | 7056 |
| 6 | Оператор котельной | 7056 |
| 7 | Рабочий зеленого строительства | 7056 |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7056 |
| 9 | Рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.) | 7056 |
| 10 | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 7056 |
| 11 | Слесарь-ремонтник | 7056 |
| 12 | Слесарь-сантехник | 7056 |
| 13 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 7056 |
| 14 | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования | 7056 |
| 15 | Столяр строительный | 7056 |
| 16 | Тракторист | 7056 |
| 17 | Электромеханик (всех наименований) | 7056 |
| 18 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 7056 |
| 19 | Электрогазосварщик | 7056 |
| 21 | Электросварщик ручной сварки | 7056 |
| 22 | Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию | 7056 |

Примечания:

\* оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов;

художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

при работе на оперативных автомобилях.

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады могут устанавливаться:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Указанная оплата может устанавливаться на неопределенный срок, а также период выполнения определенной работы или на иной установленный работодателем срок.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при его введении.

 Приложение № 4 к Положению

**О порядке и условиях применения**

**стимулирующих надбавок, компенсационных**

**выплат и премий**

Раздел 1. Выплаты компенсационного характера

1.1. Работникам муниципального предприятия устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работ, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

1.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда включают в себя:

Доплата рабочим, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и тяжелыми условиями труда.

Доплата рабочим, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и тяжелыми условиями труда устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада. Доплаты распространяются на рабочих котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочих водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, аппаратчик химводоочистки, машинист насосной установки, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования);

рабочих хозяйственной службы (газосварщик, электрогазосварщик, ремонт и очистка вентиляционных систем, обслуживание канализационных колодцев и сетей);

рабочих, работа которых связана с уборкой туалетов с применением дезинфицирующих средств.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зоны обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплаты работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов);

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяется руководителем предприятия по согласованию с представительным органом работников.

1.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3.2. Доплата за расширение зоны обслуживания производится работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки (оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

1.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) производится за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем предприятия по согласованию с представительным органом работников.

1.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Раздел 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Работникам муниципальных предприятий устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

2.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям автомобиля 2 класса - 10 процентов оклада,

- водителям автомобиля 1 класса - 25 процентов оклада.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- надбавка работникам за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и специальный режим работы - в размере до 100 процентов должностного оклада.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

2.3.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавки работникам, имеющим ученые степени, почетные звания, награжденным почетным знаком устанавливаются в размерах, утверждаемых органом местного самоуправления. Начисление надбавок производится по одному из наименований со дня обращения, но не ранее дня присвоения почетного звания.

2.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- премия за качество (устанавливается работнику предприятия с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы).

2.4. Стимулирование руководителя предприятия осуществляется с учетом результатов деятельности предприятия по итогам года.

ВЕРНО: управляющий делами администрации

муниципального района Н.А.Салацкая