

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

 **САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 30 декабря 2020 года №348

с. Питерка

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление администрации Питерского муниципального района от 23 мая 2016 года №230 |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 года №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», руководствуясь Уставом Питерского муниципального района, Уставом муниципального унитарного предприятия «Питерское», в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных предприятий, администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Питерского муниципального района от 23 мая 2016 года №230 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «Питерское» (с изменениями от 28 марта 2017 года №100, от 6 сентября 2018 года №333, от 6 августа 2019 года №312) следующие изменения:
	1. Приложение к постановлению «Положение об условиях оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «Питерское» изложить в новой редакции согласно Приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования на официальном сайте администрации Питерского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <http://питерка.рф>/ и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на первого заместителя главы администрации муниципального района.

И.о. главы муниципального района О.Е. Чиженьков

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к постановлению администрации муниципального района от 30 декабря 2020 года №348 |
|  | «Приложение к постановлению администрации муниципального района от 23 мая 2016 года №230 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников**

**муниципального унитарного предприятия «Питерское»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «Питерское» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 4.11.2002 г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, администрации Питерского муниципального района, регулирующими трудовые отношения, Уставом Питерского района, Устава муниципального унитарного предприятия «Питерское» (далее – Предприятие) и регулирует порядок и условия оплаты труда руководителя и работников муниципального унитарного предприятия «Питерское».
	2. Положение разработано с целью:

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

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

- достижения упорядочения системы оплаты труда;

- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

1. **Порядок и условия оплаты труда**
	1. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Предприятием на основании заключенных трудовых договоров, осуществляющих трудовую деятельность на Предприятии по основному месту работы, а также работающие по совместительству и совмещению.
	2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно для каждой из должностей.
	3. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске;

- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

- период временной нетрудоспособности;

- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников Предприятия включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.6. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации.

Должностные оклады специалистов устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности и квалификационных категорий согласно Приложению №1 к Положению.

Должностные оклады рабочих определяются в зависимости от квалификационного разряда согласно Приложению №2 к Положению.

Должностные оклады высококвалифицированных рабочих определяются согласно Приложению №3 к Положению.

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

2.7. Штатное расписание разрабатывается и утверждается ежегодно по состоянию на 1 января очередного года по согласованию с администрацией Питерского муниципального района. Изменения в утверждённое штатное расписание в течение года вносятся только по согласованию с администрацией Питерского муниципального района.

1. **Выплаты компенсационного характера**
	1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

3.2. Работникам 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).

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

- 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.

3.4. 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.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать 100 процентов от оклада.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать 100 процентов от оклада.

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

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.

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.

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

3.5. Выплат компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Предприятия.

1. **Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам Предприятия устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

а) 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,

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- надбавка работникам за работу за сложность, напряженность и специальный режим работы - в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

4.3.1 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.

4.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

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

4.4. С целью поощрения за результаты труда работники Предприятия могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премиальные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитывается:

- инициатива и применение в работе современных методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на определенный срок (но в пределах одного финансового года) приказом руководителя Предприятия.

Стимулирующие выплаты работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам (окладам), определяются исходя из должностного оклада (оклада) без учета других надбавок и доплат.

Показатели и условия стимулирования работников Предприятия, позволяющие оценить результативность и качество работы, определяются руководителем Предприятия на основе Положений о премировании и стимулировании, утверждаемых локальным нормативным актом Предприятия.

**5.Условия оплаты труда руководителя,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда руководителя Предприятия определяются трудовым договором, заключенным между руководителем Предприятия и администрацией Питерского муниципального района.

Оплата труда руководителя Предприятия состоит из:

- должностного оклада;

- вознаграждения за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности за год.

5.2. Должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности предприятия, в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников данного предприятия исходя из списочной численности работников на 1-е число месяца, в котором заключается договор.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднесписочная численность работников Предприятия (чел.) | Максимальный коэффициент кратности |
| 5 | до 50 | 2,8 |
| 4 | от 51 до 100 | 3,2 |
| 3 | от 101 до 200 | 3,4 |
| 2 | от 201 до 500 | 3,6 |
| 1 | от 501 до 1000 | 4,26 |

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется за 12 месяцев, предшествующих дате установления оклада руководителю.

Среднемесячная заработная плата по Предприятию определяется делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей за 12 месяцев на среднесписочную численность работников за 12 месяцев и на 12.

При расчете среднемесячной заработной платы по Предприятию исключается начисленная заработная плата руководителя Предприятия, его заместителей и главного бухгалтера.

Пересмотр размера должностного оклада руководителя предприятия осуществляется администрацией Питерского муниципального района при наличии финансовой возможности, если среднесписочная численность и среднемесячная заработная плата работников Предприятия за календарный год увеличилась.

Должностной оклад руководителя Предприятия увеличивается путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с 1 января года, следующего за годом, в котором произошло увеличение среднесписочной численности и среднемесячной заработной  платы работников Предприятия.

5.3. Вознаграждение руководителю 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.

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.

Вознаграждение за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности Предприятия выплачиваются руководителю Предприятия на основании распоряжения администрации муниципального района по предложению первого заместителя главы администрации Питерского муниципального района.

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.

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

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера составляют не более 80% должностного оклада руководителя Предприятия и устанавливаются приказом руководителя Предприятия.

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.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Месячные должно-стные оклады (рублей) |
|
| **1. Специалисты** |
| **Категория: Ведущий***Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет* |
| Бухгалтер | 7 111 |
| Инженер всех специальностей и наименований |
| Экономист |
| Специалист по правовой и кадровой работе |
| **Категория: Ведущий***Требования: Высшее профессиональное образование и программы повышение квалификации / программы профессиональной переподготовки в сфере закупок и стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет* |
| Специалист по закупкам | 6 416 |
| **Категория: I***Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет* |
| БухгалтерИнженер всех специальностей и наименованийЭкономистСпециалист по правовой и кадровой работе | 5 807 |
| **Категория: I** *Требования: Высшее профессиональное образование и программы повышение квалификации / программы профессиональной переподготовки в сфере закупок без предъявления требований к стажу работы* |
| Специалист по закупкам | 5 807 |
| **Категория: II***Требования: высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста без категории не менее 3 лет* |
| Инженер всех специальностей и наименованийЭкономистСпециалист по правовой и кадровой работе | 5 545 |
| **Категория: II** *Требования: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет* |
| Бухгалтер | 5 290 |
| **Без категории:** *Требования: высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет* |
| Инженер всех специальностей и наименованийЭкономистСпециалист по правовой и кадровой работе | 5 020 |
| Специалисты по направлениям:- по ритуальным услугам, - по охране труда, по ТБ | 7 3106 747 |
| 1. **Технические исполнители**
 |
| Старший 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; | 4 814 |
| 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; | 4 605 |

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 | 4427 | 4446 | 4503 | 4605 | 4815 | 5020 | 5290 | 5545 |

 Приложение № 3 к Положению

# Размеры окладов по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих,

# постоянно занятых на важных и ответственных работах муниципального унитарного предприятия «Питерское»

# Питерского муниципального района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование профессий | Оклад (рублей) |
| 1 | Машинист насосной станции | 8 146 |
| 2 | Контролер  | 7 778 |
| 3 | Слесарь  | 7 778 |
| 4 | Водитель автомобиля\* | 7 656 |
| 5 | Лаборант  | 7 656 |
| 6 | Механизатор  | 7 656 |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7 310 |
| 8 | Тракторист | 7 310 |
| 9 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 7 310 |
| 10 | Электросварщик  | 7 310 |
| 11 | Контролер  | 7 310 |
| 12 | Истопник | 7 056 |

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.»

ВЕРНО: заместитель главы администрации

муниципального района – руководитель аппарата

администрации муниципального района Т.В. Брусенцева