



**АДМИНИСТРАЦИЯ БАРДЫМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.03.2022 № 292-01-02-286-п

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципальных унитарных
предприятий Бардымского
муниципального округа
Пермского края**

В соответствии со статьями 135, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", со статьей 20 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", Уставом Бардымского муниципального округа, администрация Бардымского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда в муниципальных унитарных предприятиях Бардымского муниципального округа.

2. Руководителям муниципальных унитарных предприятий в срок до 15.03.2022:

2.1. разработать и согласовать с учредителем штатные расписания;

2.2. уведомить работников муниципальных унитарных предприятий о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Бардымского сельского поселения Бардымского муниципального района Пермского края от 22.12.2016 № 751 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Бардымского сельского поселения».

4. Постановление вступает в силу с 15.05.2022.

5. Опубликовать постановление на официальном сайте Бардымского муниципального округа Пермского края барда.рф.

6. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя главы администрации Бардымского муниципального округа по экономическому развитию Туйгильдина И.С.

Глава муниципального округа –
глава Администрации Бардымского
муниципального округа

Х.Г.Алапанов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Бардымского муниципального округа
от 03.03.2022 № 292-01-02-286-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных унитарных
предприятий
Бардымского муниципального округа Пермского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Бардымского муниципального округа Пермского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, и определяет условия и порядок оплаты труда работников МУП «Теплоэнерго» и МУП «ЖКХ Бардымское» (далее по тексту – предприятие).

1.2. Фонд оплаты труда работников предприятия формируется на календарный год.

1.3. 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, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников предприятия включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Директор предприятия в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Заработная плата работников предприятия предельными размерами не ограничивается.

1.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников предприятия осуществляется в установленном законом порядке, на основании правового акта Учредителя.

1.7. Штатное расписание предприятия утверждается локальным нормативным актом предприятия после согласования с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) предприятия.

1.8. Заработная плата работникам предприятия выплачивается путем перечисления на счет работника в банке или наличными в кассе, два раза в месяц, в следующем порядке:

20-го числа текущего месяца выплачивается аванс за фактическое отработанное время, от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором;

05-го числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников определяется в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда и включает:

- должностной оклад или тарифную ставку;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

2.1.2. Оплата труда работникам предприятия осуществляется на основе схемы должностных окладов согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам предприятий устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.2.2. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них;

2.2.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями предусматриваются в виде районного коэффициента в размере 1,15;

2.2.4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
работу в ночное время устанавливаются в размере до 40% должностного оклада за каждый час работы в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ;

сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ;

при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

При совмещении профессий (должностей), при выполнении работ различной квалификации (при закреплении за водителями, трактористами, машинистами двух и более единиц техники), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, при ненормированных условиях труда или исполнении обязанностей или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в размере до 50 (пятидесяти) % от должностного

оклада с учетом надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (за особые условия работы), на основании приказа директора.

Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда производится доплата в размере 5% от должностного оклада с учетом надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (за особые условия работы), в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

2.2.5. Размеры выплат компенсационного характера директору предприятия устанавливаются правовым актом администрации Бардымского муниципального округа.

2.2.6. Размеры выплат компенсационного характера работникам предприятия устанавливаются приказом директора предприятия.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предприятия в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде;

2.3.1.2. премиальные выплаты по результатам работы.

2.3.2. Порядок, размеры и условия выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде.

2.3.2.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается в процентах к должностному окладу работника в следующих размерах:

Наименование должности	Ежемесячная надбавка (в процентах к должностному окладу)
Директор	до 400
Главный инженер	до 400
Главный бухгалтер	до 400
Главный энергетик	до 400
Инженер	до 400
Управляющий делами	до 400
Экономист	до 400
Юрисконсульт	до 400

Бухгалтер	до 400
Мастер участка	до 400
Механик	до 400
Специалист по кадрам	до 400
Техник по абонентскому обслуживанию потребителей	до 400
Специалист (по абонентному обслуживанию потребителей)	до 400
Электрик	до 400
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	до 400
Слесарь ремонтно-восстановительных работ	до 500
Слесарь аварийно-восстановительных работ	до 500
Электрогазосварщик	до 500
Аппаратчик химвоодоочистки	до 500
Токарь	до 500
Водитель автомобиля	до 600
Тракторист	до 600
Машинист бульдозера	до 600
Машинист автогрейдера	до 600
Машинист экскаватора	до 600
Машинист компрессорных установок	до 600
Обходчик водопроводно-канализационной сети	до 600
Оператор газовой котельной	до 600
Оператор очистных сооружений	до 600
Контролер водопроводного хозяйства	до 600
Уборщик служебных помещений	до 500
Сторож-вахтер	до 500

2.3.2.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.3.2.3. В связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, при изменении характера работы и в зависимости от результатов деятельности работника размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде может быть изменен в пределах размера, установленного настоящим Положением, приказом директора предприятия.

2.3.2.4. Решение об установлении ежемесячной надбавки и его размере принимается директором предприятия персонально в отношении каждого работника предприятия при приеме на работу, переводе, перемещении.

2.3.2.5. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3.2.6. Выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде производится со дня издания приказа или со дня указанного в приказе начальника предприятия об ее установлении.

2.3.2.7. Установление размера ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде производится в пределах установленного фонда оплаты труда предприятия.

2.3.3. Порядок, размеры и условия выплаты премии работникам предприятия.

2.3.3.1. Премирование работников муниципальных унитарных предприятий производится по результатам хозяйственной деятельности предприятия в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением, утвержденным руководителем предприятия после согласования с учредителем.

2.3.3.2. Размер премирования работников напрямую зависит от трудовой нагрузки, выполняемого объема работ и личного вклада работника в работу предприятия. Критерии оценки для установления размера премирования содержатся в положении по премированию на предприятии, согласованном с учредителем.

2.4. Порядок оплаты труда директора предприятия

2.4.1. Система оплаты труда директора предприятия включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты.

2.4.2. Должностной оклад директора предприятия устанавливается правовым актом Учредителя.

2.4.3. Увеличение (индексация) должностного оклада директора предприятия осуществляется на основании правового акта Учредителя предприятия.

2.4.4. С учетом условий труда директору предприятия правовым актом Учредителя предприятия устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.4.5. Премирование директора предприятия за месяц, квартал, год производится за фактически отработанное время.

Размер стимулирующих выплат директору предприятия за месяц устанавливается в размере не менее 25 % должностного оклада.

Премирование по результатам работы за квартал, год производится по итогам работы за данный период, максимальным размером не ограничивается.

2.4.6. Премирование директора предприятия за месяц, квартал, год снижается или не выплачивается полностью за:

- нарушение условий трудового договора, Устава предприятия;
- ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- ненадлежащее использование муниципального имущества или не обеспечение его сохранности;
- несвоевременное предоставление информации по запросу функциональных органов администрации Бардымского муниципального

округа;

- наличие обоснованных жалоб и непринятие мер по их устранению;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности;
- наличие задолженности по выплате заработной платы перед сотрудниками предприятия;
- наличие просроченной задолженности предприятия по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- наличие предписаний надзорных органов.

2.4.7. Выплата вышеуказанных доплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

3. Иные выплаты

3.1. Порядок выплаты материальной помощи.

3.1.1. Работникам предприятия на основании личного заявления производится выплата материальной помощи из расчета двух должностных окладов в год.

3.1.2. Материальная помощь выплачивается работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска либо в другое время в течение календарного года.

Размер материальной помощи увеличивается на величину уральского районного коэффициента.

3.1.3. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

3.1.4. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему право на получение материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата материальной помощи производится в конце текущего года.

3.1.5. Работнику, числящемуся в штате предприятия на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, выплата материальной помощи производится в конце календарного года за фактически отработанное время.

3.1.6. Работнику предприятия, уволившемуся в течение года по собственному желанию, по соглашению сторон, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующему продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, выплата материальной помощи производится пропорционально фактически отработанному времени в текущем году. В случае реализации права на получение материальной помощи в полном размере за текущий год работнику производится перерасчет данных выплат за фактически отработанное время.

3.1.7. Работнику предприятия, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, выплата материальной помощи производится за фактически отработанное время в текущем году, которое включает период работы на условиях неполного рабочего времени в период

пребывания в отпуске по уходу за ребенком, не включая период нахождения в указанных отпусках.

3.1.8. Работникам предприятия, уволенным в связи с призывом в Вооруженные силы, уходом на пенсию, по сокращению численности или штатов, при ликвидации учреждения выплата материальной помощи производится в полном объеме.

3.1.9. Источником выплаты материальной помощи является установленный фонд оплаты труда предприятия.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
унитарных предприятий
Бардымского муниципального
округа

Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
Директор	13449,00
Главный инженер	12105,00
Главный бухгалтер	12105,00
Главный энергетик	12105,00
Инженер	8589,00
Управляющий делами	8589,00
Экономист	8589,00
Юрисконсульт	8589,00
Бухгалтер	8589,00
Мастер участка	7210,00
Механик	7210,00
Специалист по кадрам	7210,00
Техник по абонентскому обслуживанию потребителей	7210,00
Специалист (по абонентному обслуживанию потребителей)	7210,00
Электрик	7210,00
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	7210,00
Слесарь ремонтно-восстановительных работ	3521,00
Слесарь аварийно-восстановительных работ	3521,00
Электрогазосварщик	3521,00
Аппаратчик химвоодоочистки	3521,00
Токарь	3521,00
Водитель автомобиля	3521,00
Тракторист	3521,00
Машинист бульдозера	3521,00
Машинист автогрейдера	3521,00
Машинист экскаватора	3521,00
Машинист компрессорных установок	3521,00
Обходчик водопроводно-канализационной сети	3521,00
Оператор газовой котельной	3521,00
Оператор очистных сооружений	3521,00
Контролер водопроводного хозяйства	3521,00
Уборщик служебных помещений	2984,00
Сторож-вахтер	2984,00