

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор МУП «Районные
 электрические сети» Хабаровского
 муниципального района
 Хабаровского края

«СОГЛАСОВАНО»
 Представитель работников
 Электромонтер 6 разряда

_____ С.В. Кошельков

_____ А.А. Гусев

« » октября 2021 года

« » октября 2021 года

**Приложение 1. Положение об оплате труда
 МУП «Районные электрические сети»
 Хабаровского муниципального района Хабаровского края**

1 Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников предприятия МУП «Районные электрические сети» Хабаровского муниципального района Хабаровского края, именуемого далее по тексту "предприятие".

1.2 Настоящее положение распространяется на лиц, осуществляющих на предприятии трудовую деятельность на основании заключенных с предприятием трудовых договоров (далее по тексту "работники").

1.3 Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству внешнему или внутреннему.

1.4 Внесение изменений и дополнений в настоящее положение производится в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора либо в порядке, установленном коллективным договором (статья 44 ТК РФ).

1.5 В настоящем положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим положением, должностными инструкциями и другими локальными нормативными актами предприятия. Оплата труда зависит от квалификации работника, сложности и условий выполняемой работы, а так же количества и качества затрачиваемого труда.

1.6 Оплата труда работников предприятия производится из фонда оплаты труда (ФОТ).

Фонд оплаты труда формируется за счет собственных средств: рассчитанных в соответствии с Основами ценообразования в области регулируемых цен (тарифов) в электроэнергетике, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29.12.2011 г. № 1178 и Методическими указаниями по расчету тарифов на услуги по передаче электрической энергии, утвержденных приказом ФСТ России от 17.02.2012 г. № 98-э комитетом по ценам и тарифам Правительства Хабаровского края и средств на оплату труда, определенных актами выполненных хозрасчетных работ.

1.7 Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов и различного вида выплат устанавливаются в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами предприятия, трудовым договором.

1.8 Оплата труда по окладу производится пропорционально отработанным часам.

1.9 Межразрядные тарифные коэффициенты рабочих специальностей установлены в соответствии с приложением № 9 Коллективного договора.

1.10 Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов электромонтерам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, с учетом Методических рекомендаций по нормированию труда на работы по обслуживанию и ремонту электрических сетей, электроэнергетических устройств и оборудования, водителям автомобилей - в зависимости от грузоподъемности, назначения и технических характеристик подвижного состава.

1.11 Оплата труда руководящих работников, специалистов и служащих, водителей производится в соответствии с межразрядными тарифными коэффициентами (приложение №9 коллективного договора).

2 Понятия и определения.

2.1 Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

2.2 Доплата - выплата к тарифным ставкам (окладам), носящая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

2.4 Надбавка - стимулирующая выплата к тарифной части (окладу), носящая постоянный или временный характер.

2.5 Премии и другие поощрительные выплаты - стимулирующие выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

2.6 Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

2.7 Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

2.8 Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация тарифных ставок и должностных окладов работников различных категорий.

2.9 Штатное расписание - это локальный нормативный документ, который содержит перечень структурных подразделений, наименований должностей постоянных работников с указанием количества одноименных должностей (вакансий) и размеров должностных окладов, утверждаемый руководителем организации.

3 Порядок оплаты труда персонала.

3.1 Заработная плата по тарифу дополняется системой дополнительных выплат в форме доплат и надбавок. Доплаты носят компенсационный характер, а надбавки - преимущественно стимулирующий.

3.2 Надбавка - ежемесячная стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника.

3.3 Надбавки к должностному окладу фиксируются приказом директора, изданным на основании представления непосредственного руководителя работника.

3.4 В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу могут вводиться, изменяться и отменяться приказом директора в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

3.5 Доплата - выплата компенсационного характера, установленная работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности и\или функциональными обязанностями работника, должностной инструкцией либо выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных случаев, предусмотренных настоящим положением или законодательством РФ.

3.6 Доплаты устанавливаются работникам приказом директора, изданным по представлению руководителя подразделения.

3.7 Доплаты могут устанавливаться бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

3.8 Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей. В случае принятия руководителем такого решения работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за три дня до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

3.9 Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки и доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

3.10. При определении времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

" время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

" время нахождения 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 был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

" период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

4 Виды и размер стимулирующих надбавок.

4.1 Надбавка за высокий уровень квалификации.

Устанавливается руководящим работникам, специалистам и служащим с учетом качества их работы и результатов труда. Размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу приказом директора на основе ходатайства руководителя подразделения. Надбавка устанавливается от даты, указанной в приказе

директора. Надбавка за высокий уровень квалификации может быть изменена или отменена по решению директора с предварительным уведомлением работника не позднее, чем за один месяц до изменения или отмены.

Надбавка за высокую квалификацию включается в заработок, на который начисляется премия, а также процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним и в Южных районах Дальнего Востока, районный коэффициент и учитывается при исчислении среднего заработка.

4.2 Надбавка водителям автомобилей за "классность".

Устанавливается на основании водительского удостоверения приказом директора. Присвоение водителю 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д", а водителю 1-го класса - "В", "С", "Д" и "Е". Размер надбавки:

" 1-й класс - 25 % от оклада работника;

" 2-й класс - 10 % от оклада работника.

Надбавка за «классность» включается в заработок, на который начисляется ежемесячная премия, а также процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним и в Южных районах Дальнего Востока, районный коэффициент и учитывается при исчислении среднего заработка.

4.3 Надбавка за высокое профессиональное мастерство рабочим.

Надбавка за высокое профессиональное мастерство устанавливается рабочим с учетом качества их работы и результатов труда. Размер надбавки за высокое профессиональное мастерство определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу приказом директора на основе ходатайства руководителя структурного подразделения. Надбавка устанавливается от даты, указанной в приказе директора. Надбавка за высокое профессиональное мастерство может быть изменена или отменена по решению директора с предварительным уведомлением работника не позднее, чем за один месяц до изменения или отмены.

Надбавка за высокое профессиональное мастерство включается в заработок, на который начисляется премия, а также процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним и в Южных районах Дальнего Востока, районный коэффициент и учитывается при исчислении среднего заработка.

5 Виды и размер компенсационных доплат.

5.1 Доплата за сверхурочные работы с повременной оплатой труда и нормальной продолжительностью рабочего дня.

Устанавливается: за первые два часа сверхурочной работы - в полуторном размере часовой тарифной ставки; за последующие часы сверхурочной работы - двойном размере часовой ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Часовая тарифная ставка для расчета оплаты работы в сверхурочные часы рассчитывается исходя из среднемесячных рабочих часов в год.

5.2 Указанные доплаты не производятся работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день (см. приложение №4 к Коллективному договору).

Ненормированный рабочий день - режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работник может привлекаться как до начала дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

5.3 Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается по согласованию с самим работником в двойном размере, либо в одинарном размере, с представлением другого дня отдыха, который оплате не подлежит. Часовая тарифная ставка для расчета оплаты работы в выходной и праздничный день рассчитывается исходя из среднемесячных рабочих часов в год.

5.4 Доплата за работу в ночное время.

Ночным временем считается работа с 22:00 до 6:00. Доплата устанавливается всем работникам в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Часовая тарифная ставка для расчета оплаты работы в ночное время рассчитывается исходя из среднемесячных рабочих часов в год.

5.5 Доплата за работу во вредных условиях труда.

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Перечень профессий (должностей), имеющих право на доплату за работу во вредных условиях труда, устанавливается приказом директора по предоставлению специалиста по охране труда и экологии при обязательном согласовании с представителем работников. Доплата устанавливается процентом к тарифной части заработной платы в размере 4-12%.

5.6 Доплата за руководство бригадой.

Устанавливается на основании положения о производственных бригадах (приложение 7 к коллективному договору). Данное положение согласуется с главным инженером и утверждается директором.

Доплата устанавливается в следующих размерах:

бригадиру – 15% тарифной ставки;

звеньевому – 10 % тарифной ставки.

5.7 За работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором и/или функциональными обязанностями, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (часть 2 статья 151 ТК РФ) следующие доплаты:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - устанавливается приказом директора доплата в размере до 30% тарифной ставки или оклада замещаемой должности;

- за совмещение должностей инженерно-технических работников, специалистов, бухгалтеров, юрисконсультов, секретаря руководителя и руководящего состава устанавливается приказом директора доплата в размере до 30% тарифной ставки или оклада замещаемой должности;

- за совмещение рабочих профессий - устанавливается приказом директора доплата в размере до 50% тарифной ставки или оклада замещаемой рабочей профессии

- за расширение зон обслуживания и увеличения объема работ - устанавливается приказом директора доплата в размере до 30% тарифной ставки или оклада должности работника.

5.8 Размер доплат устанавливается работодателем, исходя из возможности эффективного выполнения совмещаемых работ. При отсутствии "руководителя" размер доплаты исполняющему обязанности устанавливается в виде выплаты разницы в окладах, если разницы нет или она несущественная, то доплата устанавливается в индивидуальном порядке по решению директора.

Так же 100% размер доплаты может быть установлен за другие виды работ в исключительных случаях директором по ходатайству руководителя подразделения.

5.9 Все перечисленные в разделе 6 Коллективного договора доплаты включаются в заработок, на который начисляется премия, а также процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним и в Южных районах Дальнего Востока, районный коэффициент и учитывается при исчислении среднего заработка.

6 Порядок и условия выплаты вознаграждения за выслугу лет.

6.1 Выплаты вознаграждения за выслугу лет производятся ежемесячно.

6.2 Вознаграждение за выслугу лет выплачивается исходя из исчисления стажа работы на предприятиях отраслей энергетики (в том числе строительство энергетических объектов) и (или) в организациях жилищно-коммунального хозяйства выплачивается в следующих размерах:

Стаж работы (суммарный), дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер вознаграждения в процентах к должностному окладу, тарифной ставке
от 1 года до 2 –х лет	5
от 2 лет до 3 лет	10
от 3 лет до 4 лет	15
от 4 лет до 5 лет	20
свыше 5 лет	25

6.3 Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, исчисляется по состоянию на конец отчетного месяца.

В стаж работы включается:

- время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства по направлению предприятия;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В стаж работы не включается:

- время отбывания исправительных работ по месту работы;

- время нахождения под арестом за мелкое хулиганство;

- время работы, на которую работник был переведен в порядке дисциплинарного взыскания.

6.4 Выплата вознаграждения за выслугу лет не производится временным работникам, внешним совместителям и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

6.5 Порядок начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет.

6.5.1 Вознаграждение начисляется исходя из должностного оклада, тарифной ставки работника с учетом стажевой группы.

6.5.2 Вознаграждение за выслугу лет выплачивается за фактически отработанное время.

6.5.3 На вознаграждение за выслугу лет начисляются процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним и в Южных районах Дальнего Востока, районный коэффициент, выплачивается одновременно с заработной платой.

6.5.4 Премия на вознаграждение за выслугу лет не начисляется.

6.5.5 Вознаграждение за выслугу лет учитывается при исчислении среднего заработка, сохраняемого за работником в соответствии с действующим законодательством: за время отпуска, период временной нетрудоспособности и другим основаниям.

6.6 Работникам, оставившим работу в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности, призывом на военную службу, переходом на выборную работу, ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников, также семьям умерших работников, имевших право на получение вознаграждения, выплата производится при окончательном расчете пропорционально времени, отработанному в данном месяце. В таком же порядке производится выплата вознаграждения за выслугу лет женщинам, оставившим работу в связи с рождением ребенка или по уходу за ребенком.

6.7 Порядок установления стажа, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет:

- Стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяет специалист по управлению персоналом предприятия на основании трудовой книжки, приказа о приеме на работу и настоящего Положения.

- Специалист по управлению персоналом ежемесячно представляет в бухгалтерию списки работников по стажевым группам и ведет учет работников по подразделениям (участкам).

- Ответственность и контроль движения работников предприятия по стажевым группам возлагается на специалиста по управлению персоналом.

7 Материальное поощрение работников (стимулирующие выплаты)

7.1 Премии

7.1.1 Премияльные выплаты начисляются в соответствии с Положением о премиальной оплате труда МУП «Районные электрические сети» Хабаровского муниципального района Хабаровского края, являющимся приложением № 2 и приложением №3 к Коллективному договору. Данное положение регламентирует размер, порядок и периодичность выплаты премий работникам.

7.2 Единовременные вознаграждения

7.2.1 За особые достижения в трудовой деятельности отдельным работникам на основе ходатайства руководителя подразделения могут выплачиваться единовременные вознаграждения (разовые премии). Так же разовые премии могут выплачиваться по итогам и результатам деятельности предприятия за год. Размер выплаты разовых премий, сроки и список премируемых работников определяются приказом директора.

8 Случаи сохранения среднего заработка

8.1 Пребывание работника в ежегодном очередном, дополнительном и учебном отпусках в пределах размера, установленного ТК РФ.

8.2 Служебная командировка. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха предприятия, на которое командирован работник. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха не предоставляются, кроме случаев, когда работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни.

8.3 При прохождении медицинского обследования работниками, которые обязаны проходить такое обследование.

8.4 При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.5 При временном переводе на другую работу, в случае производственной необходимости.

8.6 При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

8.7 В прочих случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами.

9 Выплата заработной платы и иных платежей

9.1 Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном Коллективным договором и настоящим положением.

9.2 Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц и в дни, установленные коллективным договором предприятия.

9.3 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника, при этом расчет компенсации за неиспользованные дни отпуска осуществляется без округлений с двумя десятичными знаками.