

# **АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«МОНАСТЫРЩИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ»**

**СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

## **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от 30.06.2025 № 632

Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников Муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области

Администрация муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об оплате труда и премировании работников Муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области от 05.09.2017 № 0272 «Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области»;

- постановление Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области от 09.07.2020 № 0228 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области от 05.09.2017 № 0272 «Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области»;

- постановление Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области от 12.07.2024 № 0232 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области от 05.09.2017 № 0272.

3. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

4. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области А.А. Горелова.

И.о. Главы муниципального образования

«Монастырщинский муниципальный

округ» Смоленской области **Н.А. Дьяконенков**

Приложение

к постановлению Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный

округ» Смоленской области

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и премировании работников Муниципального унитарного
предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы»
Администрации муниципального образования
«Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда и премировании работников Муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федерального закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Методических рекомендаций по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных Приказом Госстроя России от 31.03.1999 № 81 и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области (далее по тексту - МУП «МКС» или МУП).

1.3.Система оплаты труда работников МУП включает в себя:

1. размеры тарифных ставок;
2. перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
3. порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Система оплаты труда работников МУП устанавливается с учетом:

1. обеспечения государственных гарантий по оплате пруда;
2. выплат компенсационного и стимулирующего характера;
3. настоящего Положения.

1.5. Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности пруда определяется на основе их тарификации. Порядок проведения тарификации утверждается локальным актом МУП «МКС».

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в МУП показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.7. Заработная плата работника начисляется за фактически отработанное время, предельными размерами не ограничивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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 на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.8. Штатное расписание МУП утверждается директором. Штатное расписание согласовывается с Главой муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области.

**2. Порядок образования фонда оплаты труда**

2.1. МУП «МКС» при формировании фонда оплаты труда предусматривает денежные средства для выплаты работникам (в расчете на год):

1. тарифных ставок - в размере 12 месячных тарифных ставок;
2. материальной помощи - в размере 2 месячных тарифных ставок;
3. выплат компенсационного характера - в размере 6 месячных тарифных ставок.

2.2. Фонд оплаты труда подлежит пересчету при изменении штатов (штатного расписания), существенных изменений условий оплаты труда.

**3. Порядок определения тарифных ставок**

3.1. Размеры тарифных ставок в штатном расписании МУП определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению, на основе тарифной сетки с учетом тарифного разряда работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

3.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и служащих устанавливаются с учетом кратности ставки директора Предприятия:

* главный инженер - 0,75;
* главный бухгалтер - 0,75;
* мастера и специалисты - 05-0,7.

**4. Порядок оплаты труда директора**

4.1. Глава муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области заключает с директором МУП трудовой договор, в котором определяется тарифная ставка, персональная надбавка, премиальные выплаты с учетом сложности управления производством, технической оснащенности предприятия и объемов производства (работ, услуг), выплачиваемые из фонда оплаты труда муниципального унитарного предприятия.

4.2. Тарифная ставка директору устанавливается в фиксированной сумме (в рублях). Изменение размера тарифной ставки производится в соответствии с изменением кратности к величине тарифной ставки 1-го разряда (Приложение № 1 к Положению «Об оплате труда и премировании работников МУП «МКС»).

Повышение размера тарифной ставки директора МУП производится одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии применительно к тарифу повышения (индексации) заработной платы, определенному соответствующим нормативным правовым актом. Повышение размера тарифной ставки директора предприятия производился путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор.

4.3. Директору МУП выплачивается ежемесячная премия в размере 100% тарифной ставки (согласовывается с курирующим Заместителем Главы муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области и выплачивается на основании правового акта Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области).

4.4. Директору МУП выплачивается премия по итогам работы за год при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам деятельности в отчетном периоде.

4.5. Директору МУП производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, либо в другое время при согласии представителя нанимателя (работодателя), которая может также разбиваться на две равные части в размере 200 процентов тарифной ставки в пределах фонда оплаты труда.

Если директором не обеспечено выполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия, целевых показателей эффективности и результативности деятельности предприятия, премия может быть снижена либо директор полностью может быть лишен премии в соответствии с установленными показателями снижения премии.

4.6. Директору МУП выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер до 100 процентов в случаях:

- нарушения исполнительской, трудовой и производственной дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб;

- нарушение правил бюджетного учёта и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявленные нарушения правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору МУП должны иметь письменное подтверждение (распоряжение Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области, служебная записка, ходатайство должностных лиц Администрации муниципального образования муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области, исполняющих функции по координации и контролю деятельности МУП, объяснительная записка директора МУП).

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации всем работникам МУП устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в виде:

а) доплаты за совмещение профессий (должностей);

б) доплаты за расширение зон обслуживания;

в) доплата за увеличение объема работы;

г) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) повышенной оплаты за сверхурочную работу.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам работников, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Смоленской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со статьями 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Надбавка работникам, занятым па тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке в размере до 12 процентов.

5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

1. доплата за совмещение профессий (должностей) по такой же или иной профессии (должности) наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется но соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;
2. доплата за расширение зон обслуживания и увеличения объема работы по такой же профессии (должности) устанавливаются работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;
3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по такой же или иной профессии (должности) без освобождения от основной работы устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;
4. доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым законодательством;
5. доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера предшествующего дня до 6 часов утра следующего дня) производится работнику за каждый час работы в размере 35 - 50 процентов часовой тарифной ставки;

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

1. повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новую тарифную ставку, не учитываются при начислении стимулирующих выплат и начисляются пропорционально отработанному времени.

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. Работникам МУП «МКС» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. надбавка за сложность;
2. премия за высокую результативность;
3. премия за исполнение важных заданий;
4. надбавка за стаж;
5. премия за определенный период;
6. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, либо в другое время при согласии представителя нанимателя (работодателя), которая может также разбиваться на две равные части.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам либо в абсолютном размере.

6.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по результатам оценки работы структурных подразделений, конкретного работника на основании локального акта МУП в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Надбавка за сложность, устанавливается работникам МУП в виде надбавки к тарифной ставке за сложность:

1. надбавка за сложность устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке или в абсолютном размере за: .

- выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ; критерий оценки - грамотное, оперативное выполнение работ, отсутствие предупреждений, возвратов соответствующих документов на доработку;

- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа предприятия; критерий оценки - своевременная, качественная организация и проведение соответствующих мероприятий, отсутствие жалоб.

Размер надбавки за сложность составляет до 100 процентов от тарифной ставки по соответствующей должности, профессии рабочего.

1. премия за высокую результативность устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке либо в абсолютном размере при награждении работника МУП:

- государственной наградой;

- ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти;

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

 - подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий финансово-хозяйственной деятельности МУП.

Размер надбавки за высокие достижения в труде устанавливается локальным актом МУП.

6.5. Премия за определенный период устанавливается в виде премии за месяц, квартал, премии за год с целью поощрения работников за общие результаты работы в отчетный период. Размер премии конкретному работнику по итогам работы за месяц, квартал и по итогам работы за год определяется с учетом выполнения следующих показателей эффективности труда работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МУП;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий в соответствии с уставной деятельностью.

Конкретные показатели эффективности труда работников, структурных подразделений, критерии их оценки, оценка показателей эффективности труда работников, показатели, влияющие на изменение, уменьшение до 100 процентов размера премиальных выплат, устанавливаются локальным актом МУП.

6.6. Премия за определенный период не выплачивается работникам, в том числе директору МУП, его заместителю и главному бухгалтеру:

1. заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
2. находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
3. уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При увольнении работников, в том числе директора предприятия, его заместителя и главного бухгалтера, премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

6.7. Единовременная выплата производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска либо в другое время при согласии представителя нанимателя (работодателя), которая может также разбиваться на две равные части в размере 200 процентов тарифной ставки в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Надбавка за стаж устанавливаются в виде ежемесячной надбавки за продолжительность работы в МУП «МКС».

Размер надбавки за стаж в МУП устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке работника и составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы: | Размер надбавки в процентах к тарифной ставке |
| от 1 до 3 лет | 10% |
| от 3 до 5 лет | 12% |
| от 5 до 10 лег | 15% |
| от 10 до 15 лет | 20% |
| от 15 до 20 лет | 25% |
| Свыше 20 лет | 30% |

Ежемесячная надбавка за стаж в МУП «МКС» устанавливается с даты достижения стажа работы в МУП, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки и утверждается локальным актом МУП.

6.8. К показателям, влияющим на изменение, а именно уменьшение до 100 процентов, размера стимулирующих выплат, относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение требований охраны груда, производственной санитарии;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно- распорядительных документов МУП «МКС»;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу МУП «МКС».

Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения, с предоставлением объяснительной записки работника, в отношении, которого производится снижение, на основании локального акта предприятия.

6.9. Выплаты стимулирующего характера не образуют новую тарифную ставку, не учитываются при начислении компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**7. Заключительные положения**

7.1. При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, директор предприятия вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

7.2. Изменение условий оплаты труда работников МУП «МКС» производится:

1. в соответствии с настоящим Положением;
2. при наличии законодательного акта об изменении условий оплаты труда;
3. при повышении квалификации работника, на основании решения аттестационной комиссии и приказа по предприятию.

7.3. При установлении факта нарушения условий оплаты труда, указанных в настоящем Положении, директор предприятия обязан принять меры к немедленному их устранению и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

7.4. Работникам предприятия оказывается материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда МУП «МКС» в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55,60,65 лет и т.д.)

- рождение ребёнка у работника;

- вступление в первый брак работником;

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);

- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении

здоровья;

- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена);

- смерти работника в период трудовых отношений с соответствующим муниципальным учреждением.

В случае смерти работника в период его трудовых отношений материальная помощь однократно может быть оказана членам его семьи (дети, супруг, родители).

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором предприятия в каждом случае индивидуально, оформляется приказом директора предприятия. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление, представленное директору предприятия. А в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

7.5. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм пруда работники должны быть извещены в срок и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

7.6. Директор предприятия несет материальную и дисциплинарную ответственность за организацию оплаты пруда в соответствии с настоящим Положением.

Приложение № 1

к Положению «Об оплате труда и премировании работников Муниципального унитарного предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный округ» Смоленской области

Шкала определения размера оклада руководителя предприятия МУП «МКС»

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия на 1-е число | Кратность к величине тарифной |
|  месяца заключения контракта, чел. | ставки 1-го разряда |
| До 200 | До 10 |
| 200 - 1500 | До 12 |
| 1500 - 10000 | До 14 |
| Свыше 10000 | До 16 |

Шкала определения размера оклада по руководителю предприятия МУП «МКС» применена в соответствии с методическими рекомендациями по организации оплаты труда в жилищно­-коммунальном хозяйстве, утвержденными Приказом Госстроя России от 31 марта 1999 года № 81.

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда и премировании

работников Муниципального унитарного

предприятия «Монастырщинские Коммунальные Системы» Администрации муниципального образования «Монастырщинский муниципальный

округ» Смоленской области

**Единая тарифная сетка по оплате труда**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Разряды оплаты труда** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Межразрядные тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,11 | 1,23 | 1,36 | 1,51 | 1,67 | 1,84 | 2,02 | 2,22 | 2,44 | 2,68 | 2,89 | 3,12 | 3,36 | 3,62 | 3,90 | 4,20 | 4,50 |
| Тарифная ставка2025г. | 12573 | 13956 | 15465 | 17099 | 18985 | 20997 | 23134 | 25398 | 27912 | 30678 | 33696 | 36336 | 39228 | 42245 | 45514 | 49035 | 52807 | 56579 |

1. Тарифная ставка первого разряда установлена в размере 12573 рубля.
2. Тарифные ставки работников остальных разрядов тарифной сетки устанавливаются путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.
3. Размеры тарифных ставок определяются в рублях, копейках.