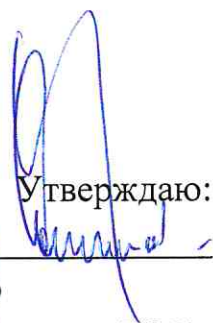


Муниципальное унитарное предприятие «Катангская топливно-энергетическая компания»

Положение об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК» №6



Утверждаю:


Директор
МУП «Катангская ТЭК»

Н. Н. Бриток

«31» декабря 2021г.

с учетом изменений
с 01.08.2022г.

Иркутск, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 14.11.2002г. «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы от 8 декабря 2016 г. (ОТС), с учетом дополнительных соглашений к ОТС от 15.09.2017г. (предприятие внесено под рег. номер 0063-08-38 от 16.10.2017г. в реестр членов ОООР ЖКК), от 27.02.2018г. (рег. номер от 29.03.2018г. №5-17-19), индексации на 2020-2022 годы, ОТС от 07.06.2022г. на 2023-2025гг., Приказ ГОССТРОЯ РФ от 31.03.1999г. №81 «Об утверждении методических рекомендаций по организации оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства» и иными нормативными актами трудового законодательства РФ, Уставом МУП «Катангская ТЭК», и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального унитарного предприятия «Катангская топливно-энергетическая компания» (далее по тексту - МУП «Катангская ТЭК»).

1.3. Система оплаты труда работников МУП «Катангская ТЭК» разработана с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Предприятия, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Положения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда работников Предприятия, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы (статья 77 Кодекса законов о труде Российской Федерации) и определять ее ниже минимального размера месячной оплаты труда, устанавливаемого российским законодательством. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

1.9. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Предприятия. Ответственность за исчислением заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий сотрудникам несет главный бухгалтер Предприятия.

1.10. Штатное расписание МУП «Катангская ТЭК» утверждается директором.

1. Оплата труда

1.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами.

1.2. В МУП «Катангская ТЭК» устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

1.3 Заработная плата работников МУП «Катангская ТЭК» включает в себя следующие виды выплат:

- 1) Должностной оклад (тарифная ставка);
- 2) Надбавка к должностному окладу;
- 3) Доплата к должностному окладу;
- 4) Вознаграждение и единовременное премирование к должностному окладу.

1.4 Должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей, определенной сложности или квалификации за единицу времени.

1.5 Должностные оклады (тарифная ставка) по должностям работников МУП «Катангская ТЭК» устанавливаются в твердой сумме штатным расписанием, утверждаемым директором МУП «Катангская ТЭК».

1.6 Размер должностного оклада (тарифной ставки) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

1.7 Оклад каждого работника (тарифная ставка) зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. Величина тарифной ставки первого квалификационного уровня устанавливается в соответствии с ОТС.

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2017, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2018, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2019, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2020, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2021, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2022, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2023-01.01.2025, руб.
Организации коммунального электроснабжения, в том числе Организации, обеспечивающие наружное освещение городов и поселений	9 526	9 907	10 303	10 746	11 154	12 153	МРОТ в РФ на соответствующий год

1.9 Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим может производиться по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.10 Индексация фонда на оплату труда производится с 1 июля одновременно с повышением тарифов на предоставляемые услуги, исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной согласно индексу потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал.

1.11 Ставки определяются на основе Рекомендуемой тарифной сетки оплаты труда работников организаций ЖКХ РФ:

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Тарифный коэффициент	1,00	1,45	2,05	2,80	3,70	4,75	5,55	6,30	7,00

Тарифная сетка оплаты труда работников разработана предприятием самостоятельно и вводится с 01.06.2022г.:

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Тарифный коэффициент	1,00	1,10	1,24	1,52	2,04	2,83	3,62	4,16	4,58

Внесение изменений в тарифную сетку производится на основании приказа предприятия о внесении изменений в Положение об оплате труда или утверждения нового Положения об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК».

1.12 Надбавка к должностному окладу (тарифной ставки) – стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника и иными факторами.

1.13 Надбавка к должностному окладу (тарифной ставки) могут устанавливаться работнику в индивидуальном порядке приказом директора МУП «Катангская ТЭК», изданным на основании представления руководителя структурного подразделения, в которое поступает работник.

1.14 В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом директора МУП «Катангская ТЭК» в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

1.15 Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) начисляются пропорционально отработанному времени.

1.16 Доплата к должностному окладу (тарифной ставке) - выплата стимулирующего 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.

1.17 Доплаты к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливаются работникам приказом директора МУП «Катангская ТЭК».

1.18 Доплаты к должностному окладу (тарифной ставке) могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

1.19 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

1.20 Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.

1.21 Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

1.22 Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально объему выполненных работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

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

- 1) время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- 2) время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- 3) время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 1,5 и 3-х летнего возраста;
- 4) период временной нетрудоспособности;
- 5) период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- 6) период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

1.24 Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.25 Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

2. Виды и размер надбавок к должностному окладу

2.1. Работникам МУП «Катангская ТЭК» устанавливаются следующие виды надбавок к должностному окладу:

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 315-317 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);

- за работу в ночное время с 22 до 06 часов – 40 % от тарифной ставки (ст.96 ТК РФ п.9);

- оплата работы в выходные и праздничные дни – в двойном размере;

- оплата сверхурочной работы – согласно ст. 152 ТК РФ;

- надбавка за профессиональное мастерство (составляет до 50% часовой тарифной ставки или оклада, устанавливается квалифицированным рабочим, устанавливается и отменяется приказом директора).

2.2. Размер надбавки каждому работнику устанавливается индивидуально.

2.3. Размер надбавок может устанавливаться как в твердой сумме, так и в процентах от размера должностного оклада.

3. Виды и размер доплат к должностному окладу

3.1. В соответствии с законодательством РФ работникам устанавливаются следующие доплаты:

1) Доплаты к должностному окладу работников МУП «Катангская ТЭК» устанавливаются за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором и/или функциональными обязанностями.

2) За работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной трудовым договором и/или функциональными обязанностями, устанавливаются следующие доплаты:

- районный коэффициент;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;

- за работу во вредных условиях труда согласно Отраслевого Положения «Об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения Отраслевого перечня работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» от 31.12.1986 г. № 1471 (в процентах от тарифной ставки):

Должность	% доплаты
Машинист ДВС	4%
Мастер по ремонту	4%
Электрогазосварщик	4%
Машинист топливных насосов	4%
Водитель (дизтопливо, нефть сырая)	4%
Оператор котельной	4%

3) Доплаты за классность водителям производится в следующем порядке: водителям первого класса - не ниже 25%, водителям второго класса - не ниже 10% при наличии права управления определенными категориями

транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»), достижения высоких показателей в работе, отсутствии дорожно-транспортных происшествий и стажа работы в качестве водителя на 1 класс не менее 3 лет независимо от стажа работы на МУП «Катангская ТЭК».

3.2. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4. Премирование работников

4.1 Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников МУП «Катангская ТЭК».

4.2 Премирование работников осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед МУП «Катангская ТЭК».

4.3 Премии могут выплачиваться всем работникам, либо персонально.

4.4 **Премирование работников предприятия производится при наличии денежных средств**, находящихся в распоряжении МУП «Катангская ТЭК» в пределах установленного планом фонда оплаты труда.

4.5 Предприятием устанавливаются единовременные премии за определенные заслуги и приуроченные к определенным событиям **при наличии денежных средств** за:

- успешное завершение ремонтных работ, особые достижения в работе, недопущения сбоев в электроснабжении, безаварийность в работе, повышение производительности труда, добросовестное выполнение трудовых обязанностей для производственных работников;

- достижение определенного уровня предприятия, своевременную сдачу бухгалтерской, налоговой отчетности, возмещения НДС, оперативное получение возмещения недополученных доходов (субсидий), отсутствие ошибок в ведении бухгалтерского учета и исчислении налогов и сборов по результатам налоговых и аудиторских проверок, определенный вклад в установлении тарифов на электроэнергию, своевременный сбор выручки и отсутствие дебиторской задолженности;

- к праздничным датам: День энергетика – 22 декабря; 8 ноября – День образования предприятия со дня установления тарифов на предприятии и прочие даты по решению директора.

Разовые премии начисляются и выплачиваются по представлению руководителя структурного подразделения, заместителя директора по финансам приказом директора предприятия.

4.6 Решение о выплате единовременной премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором на основании показателей производственной и финансово-хозяйственной деятельности МУП «Катангская ТЭК» за расчетный период (истекший месяц), с учетом выполнения, невыполнения или ненадлежащего выполнения работниками своих должностных обязанностей и поставленных задач.

4.7 Выплата единовременной премии производится одновременно с выплатой должностного оклада, тарифной заработной платы за расчетный период (истекший месяц).

4.8 Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, единовременная премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, а также в отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ним заработная плата или нет.

4.9 Разовая премия начисляется на должностной оклад или тарифную заработную плату, исчисляемую пропорционально времени, фактически отработанному в расчетном периоде (истекшем месяце).

4.10 Размер единовременной премии для работников участков ДЭС, для работников аппарата управления, специалистов, обслуживающего персонала устанавливается директором **при наличии денежных средств на предприятии** в процентном отношении от оклада (тарифной ставки) или в виде суммы.

4.11 Размер единовременной премии на усмотрение работодателя может исчислен от полного оклада в соответствии с действующим штатным расписанием.

4.12 Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание (статья 192 ТК РФ), не подлежат премированию.

4.13 Работникам, не проработавшим весь отчетный период, единовременная премия может быть выплачена по усмотрению администрации предприятия.

4.14 Директор самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, главного инженера, главного бухгалтера, начальников отделов.

4.15 В соответствии со статьей 129 ТК РФ, единовременная премия включена в состав заработной платы, выплачивается в срок не позже, чем 15 число следующего месяца.

4.16 Выплата премии руководителю предприятия производится на основании настоящего Положения об оплате труда и приказа МУП «Катангская ТЭК».

5. Выплата вознаграждения за выслугу лет

5.1 Настоящее вознаграждение вводится в целях закрепления кадров, повышения эффективности производства и профессионального статуса работников и определяет порядок выплаты и его размеры.

5.2 Вознаграждение за выслугу лет выплачивается руководителям, специалистам, служащим, рабочим, состоящим в штате (списочном составе), кроме совместителей и работающих по трудовому соглашению, исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника в расчетном периоде без учета

доплат и надбавок в зависимости от стажа работы на предприятии и выплачивается одновременно с заработной платой в следующих размерах:

Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер вознаграждения (в %) от месячной тарифной ставки (оклада)
от 1-го года до 3-х лет	5
от 3-х лет до 5-и лет	10
от 5-и до 10-и лет	20
от 10-и до 15-и лет	30
свыше 15-и лет	40

5.2.1 Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, не прерывается в случае приема (увольнения) работника из одного структурного подразделения МУП «Катангская ТЭК» в другое, переводом работника из других предприятий по согласованию с администрацией МУП «Катангская ТЭК».

5.2.2 Стаж работы для начисления вознаграждения за выслугу лет исчисляется ежемесячно. Минимальный стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет - один год.

5.2.3 Документом при определении стажа работы является трудовая книжка.

5.2.4 На вознаграждение за выслугу лет начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока.

6. Премирование за выполнение особо важных производственных заданий

Премирование за выполнение особо важного производственного задания носит характер дополнительного единовременного поощрения работников и вводится одновременно с применением постоянно действующих систем стимулирования, не подменяя и не отменяя их.

Особо важными считаются производственные задания (работа), к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости.

6.1 Премирование за выполнение особо важных производственных заданий производится согласно утвержденному перечню возможных производственных ситуаций, когда возникает необходимость выполнения особо важных производственных заданий согласно перечня:

- своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;

- своевременное предотвращение загрязнения природной среды в результате нарушений в эксплуатации оборудования ДЭС.
- ликвидация последствий разрушений, аварий произошедших в результате природно-климатических катастроф (ураган, наводнение, землетрясение и т.п.).
- досрочное выполнение заданий по монтажу и вводу в эксплуатацию нового оборудования.
- внедрение мероприятий по улучшению качества эксплуатации и повышения надежности работы оборудования.
- необходимость досрочного выполнения ремонта оборудования и сокращения сроков простоя в ремонте.
- оперативная, в сжатые сроки, разработка и реализация мероприятий (включая взыскание дебиторской задолженности), имеющих важное значение для улучшения технико-экономических и финансовых показателей работы МУП «Катангская ТЭК».

6.2 Премирование за выполнение особо важного производственного задания производится при наличии денежных средств, находящихся в распоряжении предприятия в пределах установленного планом фонда оплаты труда.

Начисление и выплата премии (части премии) за отчетный период (месяц) при дефиците денежных средств, находящихся в распоряжении предприятия и предназначенных для выплаты премии, по решению директора, могут быть перенесены на последующие отчетные периоды, как для всех работников, так и для отдельных категорий или профессий.

6.3 Особо важное производственное задание оформляется по установленной форме и утверждается директором:

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МУП «Катангская ТЭК»

« _____ » _____ 201__ г.

Особо важное производственное задание

Поручено исполнение _____
(специальность (должность), Ф. И. О., структурное подразделение)

Дата поручения « _____ » _____ 201__ года

Содержание задания (подробное описание задания, выделение при необходимости этапов исполнения)	Руководитель группы, коллектива исполнителей	Срок исполнения (в целом задания и выделенных этапов)		Общая сумма премии (руб.)
		Начало работ (дата)	Окончание работ (дата)	

Задание подготовил:

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (Ф. И. О.)

« _____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МУП «Катангская ТЭК»

« _____ » _____ 201__ г

АКТ

**приемки – сдачи выполненной работы особо важного
производственного задания**

№ п/п	Описание выполненной работы в соответствии с заданием	Ед. изм.	Объем работ		Срок выполнения		Общая сумма премии (руб.)
			по заданию	фактическое выполнение	по заданию (дата)	факт (дата)	

Члены комиссии:

_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)
_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)
_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)

Исполнители:

_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)
_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)
_____	_____	/ _____ /	«__» _____ 20__ г.
(должность)	(подпись)	(Ф. И. О.)	(дата)

7. Перечень должностей работников МУП «Катангская ТЭК» с ненормированным рабочим днем

7.1 В соответствии с действующим законодательством (ст.97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, установлен работникам МУП «Катангская ТЭК», занимающим следующие должности: директор, заместитель директора, главный инженер; главный бухгалтер, главный специалист по работе с персоналом, начальники отделов, заместители начальников отделов, начальники участков ДЭС, мастера по ремонту участков ДЭС, оператор товарный, контрактный управляющий, бухгалтер.

7.2 На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

7.3 Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (кал. дней)
Директор	12
Главный бухгалтер	12
Главный специалист по работе с персоналом	5
Начальники отделов, заместители начальников отделов	5
Ведущий экономист	5

7.4 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

7.5 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков, по письменному заявлению работника по согласованию с руководством может быть заменена денежной компенсацией при условии полного использования основного отпуска.

8. Выплата заработной платы, иных платежей

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

8.3 Выплата заработной платы работникам Предприятия производится два раза в месяц: с 20-27 числа - аванс за текущий месяц, 10-15 числа - оставшаяся часть заработной платы за отчетный месяц. Задержки выплаты заработной платы не допускаются и являются нарушением законодательства, настоящего Положения и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.4 Не позднее двух дней до даты выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются все выплаты, начисленные работнику за текущий месяц, произведенные с них удержания, и сумма, фактически выданная работнику. Ответственность за правильность и своевременность выдачи расчетного листка несет бухгалтер по заработной плате.

8.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

8.6 Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.7 Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

9. Социальные выплаты и компенсации

9.1 Выплаты социального характера, исходя из финансовых возможностей предприятия при наличии денежных средств, могут производиться за счет основной и прочей деятельности, в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно на предприятии;

9.1.1 В МУП «Катангская ТЭК» устанавливаются единовременные (разовые) выплаты следующего характера, частичная (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения):

- 1) связанных с погребением умерших работников;
- 2) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

9.1.2 Выплаты материальной помощи

- 1) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере среднемесячного заработка, если это установлено трудовым договором, на усмотрение руководителя и при наличии финансовых возможностей предприятия. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

2) при рождении ребенка – в размере ставки первого разряда;

3) при увольнении работника по инициативе Работодателя в соответствии с п.2 ст.278 ТК РФ. При расторжении трудового договора по данному основанию выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднемесячного заработка за счет средств Предприятия;

4) при увольнении работника по соглашению сторон в соответствии с ст. 78 ТК РФ. При расторжении трудового договора по данному основанию выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднемесячного заработка за счет средств Предприятия по решению директора Предприятия;

5) при чрезвычайной ситуации, произошедшей в результате деятельности человека (пожар, кража).

9.1.3 Единовременная выплата сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 15 000 рублей.

9.1.4 Предоставление оплачиваемого отпуска на 1 день, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) в День собственной свадьбы или свадьба детей, смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

9.2 Работники участков районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, неработающие члены его семьи, проживающие вместе с работником, имеют право на оплату один раз в два года стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно. Компенсация за проезд к месту отдыха в отношении неработающих членов семьи работников, проживающих вместе с работником, производится только в случае совместного отдыха.

Предприятием компенсируется оплата стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно железнодорожным транспортом (не выше стоимости - купейный вагон), водным транспортом (не выше стоимости - V группа морского судна, II категория речного судна), самолетом (не выше стоимости - салон экономического класса), личным автомобилем. При использовании транспортного средства работник должен предоставить законные основания владения транспортным средством, в случае регистрации транспортного средства за другим лицом, предоставить нотариальную доверенность, полис ОСАГО.

Стоимость проезда компенсируется на основании оригиналов проездных билетов, багажных квитанций (весом до 30 кг на работника и 30 кг на каждого члена семьи), электронного билета, посадочного талона (справка перевозчика).

В случае проведения работником отпуска за пределами территории РФ, оплате подлежит стоимость проезда до крайней точки на территории РФ в соответствующем направлении, подтвержденная справками транспортных организаций.

Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работником не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указывается:

- Ф.И.О. членов семьи работника, имеющего право на компенсацию расходов, с приложением документов, подтверждающих степень родства, справка

о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи, справка из центра занятости;

- даты рождения несовершеннолетних детей;
- место использования отпуска работника и членов его семьи;
- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;
- маршрут следования;
- примерная стоимость проезда.

Компенсация производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

Льготы, указанные в настоящем пункте, предоставляются, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы). В дальнейшем работник имеет право на льготы, начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2022г. с учетом изменений от 01.08.2022г. и действует до утверждения нового положения, прекращает действие Положение об оплате труда работников «МУП Катангская ТЭК» от 31.12.2021г. №5 с учетом изменений от 01.01.2022г.

10.2 Внесение изменений в действующее Положение производится на основании приказа директора МУП «Катангская ТЭК».

10.3 Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

Разработано

Начальник ФЭО



Н. К. Окишева

Муниципальное унитарное предприятие

«Катангская топливно – энергетическая компания»

(МУП «Катангская ТЭК»)

ИНН 3818030360 ОГРН 1123818001328, р/с 40702810418090026296 Реквизиты банка:
Байкальский банк ПАО Сбербанк г. Иркутск ИНН 7707083893, ОГРН 1027700132195, КПП 380802001, ОКПО
00032537, БИК 042520607, кор. счет 30101810900000000607

«31» июля 2022г.

№ 12-н

Приказ

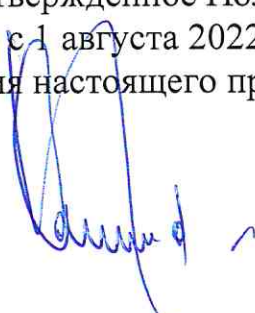
Об утверждении Положения об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК»

В соответствии с действующими нормами ТК РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ на основании Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы от 8 декабря 2016 г. (ОТС), с учетом дополнительных соглашений к ОТС от 15.09.2017г. от 27.02.2018г. (рег. номер от 29.03.2018г. №5-17-19), внесении под рег. номер 0063-08-38 от 16.10.2017г. в реестр членов ОООР ЖКК, , индексации на 2020-2022 годы, ОТС от 07.06.2022г. на 2023-2025гг., Приказа ГОССТРОЯ РФ от 31.03.1999г. №81 «Об утверждении методических рекомендаций по организации оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства» и иных нормативных актов трудового законодательства РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК» от 31 июля 2022г. № 6.
2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК» от 31 декабря 2021г.
2. Ввести в действие утвержденное Положение об оплате труда работников МУП «Катангская ТЭК» №6 с 1 августа 2022г.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н. Н. Бриток