|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профсоюзного комитета С.Н.Дьяченко«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г. |  | УТВЕРЖДАЮДиректор ВерхнедвинскогоГРУПП ЖКХ Н.А.Халанская«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в целях усиления стимулирующей роли заработной платы работников Верхнедвинского ГРУПП ЖКХ (далее Организация) в увеличении объемов выпускаемой продукции (работ, услуг), росте производительности труда и повышении качества выполняемых работ.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», «Рекомендаций о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь», утвержденных Постановлением Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 12 августа 2011 г. №19 и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

Положение распространяется на всех работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Организацией, основанных на трудовом договоре (контракте), и не применяется в отношении лиц, с которыми заключены иные договоры.

Настоящее положение регулирует зависимость размера заработной платы от сложности, качества, содержания и специфики, условий труда работников организации.

Наименование должностей служащих, а также профессий рабочих устанавливаются в соответствии Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-217), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД).

**Раздел 2. Состав заработной платы**

В Организации применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

Заработная плата состоит из:

тарифных ставок рабочих (должностных окладов служащих);

надбавок за сложность и напряженность в работе;

надбавок за профессиональное мастерство;

надбавок за стаж работы;

доплат за совмещение профессий (должностей),выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ);

доплат за работу в ночное время;

доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

доплат за руководство бригадой;

оплаты за работу в сверхурочное время;

оплату за дежурство на дому;

оплаты за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

компенсации за подвижной и разъездной характер работ;

премий за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;

вознаграждений по итогам работы за год.

В соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. №34, тарификация работ в организации производится на основе тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, имеющихся в ЕТКС.

**Раздел 2.1. ТАРИФНАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Оплата труда работников Организации, дифференциация и регулирование их основной (тарифной) части заработной платы и распределение по тарифным разрядам осуществляется на основании Тарифной сетки (далее ТС), утвержденной руководителем Организации, и на основании «Рекомендаций о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь», утвержденной Постановлением Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 12 августа 2011 г. № 19 и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

2.1.1. Тарифные ставки рабочих определяются путем суммирования:

- тарифной ставки рабочего, рассчитанной на основе ТС, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в Организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ТС (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный рабочему по его профессии, и умноженной на коэффициент повышения по технологическим видам работ;

- сумм повышений тарифных ставок рабочих, размеры которых предусмотрены штатным расписанием, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения суммы составляющих, рассчитанных в соответствии с предыдущим абзацем, на размеры установленных рабочему повышений.

2.1.2. Должностные оклады служащих определяются путем суммирования:

- тарифной ставки служащего, рассчитанной на основе ТС, исчисленной путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в Организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ТС (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный служащему по его профессии, и умноженной на коэффициент повышения по технологическим видам работ;

- сумм повышений тарифных ставок (окладов) служащих, размеры которых предусмотрены штатным расписанием, рассчитанных путем умножения тарифной ставки на процент надбавки.

2.1.3. Тарифная сетка работников Организации является инструментом тарифного нормирования труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием тарифной ставки 1-го разряда, действующей в Организации, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее - ЕКСД), иных квалификационных справочников устанавливаются тарифные ставки (оклады) работников Организации. При этом размер тарифной ставки первого разряда, для расчета должностных окладов работников Организации, не должен превышать бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого в установленном порядке.

2.1.4. Оплачивать сдельно по расценкам, исчисленным исходя из тарифных ставок труд работников участка благоустройства, водителей и трактористов, занятых перевозкой дров, работников, выполняющих работы по раскряжовке и расколке древесины.

Оплачивать труд рабочих, выполняющих работы по текущему и капитальному ремонту жилищного фонда, работников, занятых на строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах по сдельным расценкам исходя из сметной заработной платы за единицу объема с применением индекса изменения основной заработной платы, определяемого ежемесячно Министерством архитектуры и строительства и корректирующего коэффициента в размере не более 0,75;

Расчеты с работниками, занятыми на работах по текущему ремонту жилищного фонда, проведение электрофизических измерений, строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах, могут быть как индивидуальными, так и коллективными.

Индивидуальная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда выполнение производственного задания поручается одному работнику и оплата труда производится по результатам достигнутой им выработки, что обеспечивает личную материальную заинтересованность работника в результатах своего труда, в максимальном использовании резервов производства.

При коллективной (звеньевой, бригадной) сдельной системе оплаты труда заработная плата каждого члена коллектива (звена, бригады) ставится в непосредственную зависимость от коллективной выработки, поскольку заработок за выполнение объема работ начисляется по общему наряду. Данная система оплаты труда материально заинтересовывает всех работников коллектива (звена, бригады) в увеличении выработки продукции, в повышении

производительности труда, улучшении качества продукции и снижении ее себестоимости.

Сдельная заработная плата на строительно-монтажных работах – это сметная заработная плата, начисляемая исходя из фактически выполненных объемов работ согласно Актам выполненных работ (С – 2а).

Основанием для начисления фонда заработной платы, причитающегося бригаде за расчетный период, служат Справки С – 3а, подтвержденные заказчиком.

В состав сметной заработной платы рабочих-сдельщиков, занятых на строительных объектах, сметная документация по которым составлена в ценах 2017г., включены следующие выплаты: заработная плата за выполненную работу и отработанное время, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера и другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.

Сметная заработная плата рабочих-сдельщиков и машинистов в фактических ценах распределяется следующим образом:

- 45 процентов на начисление основной заработной платы с учетом коэффициента, учитывающего применение прогнозного индекса цен в строительстве;

- до 20 процентов на премирование по итогам работы за месяц (допускается только при условии опережающего темпа роста производительности труда (при определении производительности труда в организации применяется выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника));

- до 20 процентов на выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (надбавки и доплаты устанавливаются работникам в целях стимулирования труда, повышения материальной заинтересованности в качестве выполняемых работ, выполнении возрастающих объемов работ без увеличения штатной численности работников, согласно проектам с использованием действующих ТНПА. Сроки выполнения должны соответствовать установленным наряд-заданиям);

- до 15 процентов направляются на подкрепление финансовой устойчивости предприятия, для выплат стимулирующего характера ИТР, выплат заработной платы рабочим при введении прогрессивно-возрастающих расценок и др.

Результаты и качество работ определяет комиссия в составе:

- первый заместитель директора-главный инженер; -инженер по качеству;

- инженер по охране труда;

- экономист.

Экономия фонда заработной платы, образующаяся по одним объектам, может быть выплачена по другим объектам, имеющим повышенную трудоемкость.

Переделки и исправления работ, оказавшихся браком по вине отдельных работников, бригад производится членами бригады или конкретными рабочими, допустившими брак в пределах календарного срока, установленного для выполнения производственного задания, без дополнительной оплаты и за их счет. Бригада несет коллективную ответственность за некачественное выполнение работ и возмещает ущерб из бригадного заработка.

2.1.5. Коэффициент повышения применяется к тарифным ставкам (месячным окладам) рабочих, занятых выполнением работ по ремонту и эксплуатации оборудования котельных не менее 80 процентов времени продолжительности ежедневной работы (смены). При этом в указанное время включается выполнение основных операций, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками соответствующих профессий рабочих, подготовительных и вспомогательных работ, при выполнении основных операции при помощи машин и механизмов - время выполнения работ по текущему ремонту и техническому обслуживанию этих машин и механизмов.

Коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ применяются:

Ремонт и эксплуатация оборудования котельных – 1,2

|  |  |
| --- | --- |
| Код профессии | Наименование профессии рабочего |
| 3132 - 003 | Аппаратчик химводоочистки |
| 8182-020 | Машинист котельной  |
| 8182- 039 | Оператор котельной  |
| 7233 - 078 | Слесарь по обслуживанию теплосетей |
| 7233-086 | Слесарь по ремонту оборудования котельных |
| 7412-078 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 7233 - 087 | Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей |
| 6210 - 019 | Раскряжевщик |
| 7112 - 005 | Огнеупорщик |
| 7412 - 042 | Слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике |
| 7233 - 095 | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования |
| 7212 - 019 | Электрогазосварщик |
| 4322 - 008 | Контролер по учету и реализации теплоэнергии |
| 7223-086 | Токарь |

Строительно - монтажные, ремонтно-строительные работы - 1,2

|  |  |
| --- | --- |
| 7126-006 | Изолировщик на термоизоляции |
| 7214-003 | Монтажник строительных конструкций |
| 7121- 002 | Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов |
| 7114-006 | Плотник - бетонщик |
| 7523- 023 | Станочник деревообрабатывающих станков |
| 7123-003 | Штукатур |
| 7131-001 | Маляр |
| 7112-061 | Каменщик |
| 7212 - 019 | Электрогазосварщик |
| 7126-005 | Монтажник санитарно-технических систем и оборудования |

2.1.6. Руководитель Организации с учетом финансового состояния организации устанавливает работникам повышение их тарифных ставок (окладов), а так же сдельных расценок до 300 процентов включительно, если больший размер не установлен законодательством.

Руководитель Организации устанавливает повышение тарифных ставок (окладов) в зависимости от:

- наличия присвоенной в установленном порядке квалификационной категории, а именно второй - не менее 15 процентов, первой - не менее 25 процентов;

 - высокого уровня ответственности выполняемых работ и трудовых функций до 100 процентов;

 - машинисту автовышки - до 80 процентов;

 - за качество уборки уборщикам служебных помещений в размере 70 процентов;

- интенсивности и напряженности труда до 150 процентов;

- участия в разработке и реализации инвестиционных и инновационных проектов, способствующих модернизации производства, внедрению новейших технологий до 50 процентов;

 - участия в разработке проектов, имеющих значительный экономический эффект до 30 процентов;

- внесенного вклада в эффективность работы организации до 30 процентов;

- за руководство работой по отдельным направлениям до 100 процентов;

- за проведение мероприятий по нормированию труда до 25 процентов;

- за работу в сменном режиме до 50 процентов;

- тарифные ставки дворников, истопников, подсобных рабочих, уборщиков помещений, а также уборщиков территорий за характер и специфику труда могут повышаться до 80 процентов включительно, а уборщиков помещений, использующих дезинфицирующие средства при уборке туалетов – до 70 процентов включительно;

- водителям мусоровозов, машинистам экскаватора до 80 процентов за специфику труда,

- работникам-наставникам, закрепленным за молодым специалистом, в размере 10% тарифной ставки в течение первого года работы молодого специалиста.

2.1.7. Повышения тарифных ставок (окладов), предусмотренные по иным основаниям:

 при заключении контракта (Декрет Президента РБ от 26.07.1999 №29) в размере от 30 до 50 процентов (включительно), исходя из тарифной ставки (оклада) работника, рассчитанной по ЕТС с учетом повышений по технологическим видам работ.

Конкретный размер повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Размер повышений по решению Нанимателя может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) в зависимости от результатов труда работника и его вклада в повышение эффективности работы организации.

Повышения тарифных ставок (должностных окладов), предусмотренные нормативными и правовыми актами, исчисляются от тарифной ставки (оклада), рассчитанного в порядке, определенном настоящим положением, сдельной расценки, рассчитанной с учетом норм настоящего положения по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя сдельную расценку работника, тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего, на основе которых производится дальнейший расчет заработной платы работников.

2.1.8. Руководитель устанавливает тарифные ставки отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов ЕТС в диапазоне 2,03-2,48 включительно.

Руководитель организации устанавливает:

- ежемесячные надбавки за квалификационные классы водителям грузовых и легковых автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя:

 водителям 2-го класса - 10 процентов тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя;

 водителям 1-го класса - 25 процентов тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя;

- доплату за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей в размере до 150 процентов (включительно) тарифной ставки за фактически отработанное время из прибыли, оставшейся после налогообложения;

- водителям при работе на машинах с прицепами надбавки на 20 процентов за фактически отработанное время с прицепом;

- доплаты работникам, для которых в связи с производственной необходимостью установлен рабочий день с разделением на части, при условии если перерыв в течении рабочего дня (рабочей смены) превышает 2 часа, либо с несколькими перерывами, продолжительность которых не превышает 4 часа, в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), согласно приказа;

- доплаты за работу в ночное время в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в указанное время или смену, с отнесением этих затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).

2.2.11.Надбавки за стаж работы в отрасли жилищно-коммунального хозяйства выплачиваются в установленном порядке.

2.2.12. Руководитель Организации:

- в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий устанавливает дифференцированные надбавки к их тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство для рабочих 3 разряда 18 процентов, 4 разряда - 22 процента, 5 разряда - 26 процентов, 6 разряда - 30 процентов; 7 разряда – 32 процента; 8 разряда – 34 процента.

При сдельной оплате труда надбавку за профессиональное мастерство устанавливает за выполненный объем работ согласно сдельным расценкам соответствующему тарифному разряду.

 Надбавка устанавливается рабочим стабильно обеспечивающим высокое качество выполняемых работ (услуг), высокий уровень индивидуальной производительности труда по представлению руководителя производственного участка.

Сумма надбавки исчисляется путем умножения тарифной ставки с учетом повышающих коэффициентов на процент набавки;

- устанавливает доплату председателю первичной профсоюзной организации в размере 20 процентов от должностного оклада по основной работе за сложность и напряженность работы и казначею первичной профсоюзной организации в размере 10 процентов от должностного оклада по основной работе за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе;

- устанавливает доплату общественным инспекторам по охране труда в размере 10 процентов месячной тарифной ставки;

 - устанавливает доплату за совмещение профессий (должностей абсолютном размере или в процентах к тарифной ставке (окладу), но не более 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) совмещаемой профессии (должности) без освобождения от выполнения основной работы;

 - устанавливает доплату за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) до 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) исходя из процента увеличения зоны обслуживания (объема выполняемых работ;

-устанавливает доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы за руководство бригадой с численностью рабочих от 5 до 10 человек в размере 10 процентов, свыше 10 человек - 15 процентов, свыше 20 человек - 25 процентов и свыше 25 человек - не более 30 процентов тарифной ставки первого разряда, установленной в организации. Указанные доплаты включаются в себестоимость продукции (работ, услуг);

 - при временном заместительстве замещающему работнику оплата может производиться в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат), премирование – по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника (без учета надбавок и доплат замещаемого работника).

 В тех случаях, когда заработная плата работника на время замещения окажется ниже средней заработной платы по его основной работе (должности), за ним сохраняется средняя заработная плата по прежней работе.

1. Не устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и временное заместительство:

- руководителю, заместителям руководителя, главным специалистам, руководителям структурных подразделений;

- заместителям руководителей структурных подразделений за выполнение обязанностей временно отсутствующего соответствующего руководителя;

- в тех случаях, когда совмещаемая работа обусловлена трудовым договором (контрактом), т.е. входит в круг обязанностей работника или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной его загруженностью по основной работе.

2.2.13. Руководитель имеет право:

- устанавливать руководителям, специалистам и служащим надбавки за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ, относимые на себестоимость в размере до 80 процентов должностных окладов этих категорий работников. Конкретные размеры надбавок определяет Руководитель в зависимости от личного вклада работника и выполнения установленных заданий и прогнозных показателей развития предприятия, по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) с нарастающим итогом с начала года по Организации в целом и в разрезе по структурным подразделениям (для руководителей и специалистов структурных подразделений). Начисление надбавок за сложность и напряженность ежемесячно оформляется приказом по предприятию и производится за отчетный период (месяц, квартал, год) по истечении отчетного периода при начислении заработной платы за следующий за отчетным периодом месяц. Основанием для начисления надбавок являются данные бухгалтерской и статистической отчетности. Начисление надбавок производится по каждому работнику отдельно.

-производить премирование работников Организации за основные результаты работы труда. При начислении премий на основе тарифных ставок (окладов) без учета доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов работникам организации и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80 процентов суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам, с учетом их повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации и в целом (далее – норматив), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 года №181). При обеспечении рентабельности реализованной продукции, товаров (работ, услуг) по итогам предыдущего года на уровне, не ниже задания, доведенного в установленном порядке или предусмотренного бизнес - планом в случае, если таковое задание не установлено, размер норматива в течение отчетного года не должен превышать 100 процентов, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

**2.2.** **Повышение тарифной ставки первого разряда и совершенствование состава заработной платы.**

2.2.1. Повышение тарифной ставки первого разряда в Организации производится в соответствии с действующим законодательством.

Повышение тарифной ставки первого разряда в организации производится по установленным показателям и нормативам после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности с 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом либо за месяцем подведения итогов, независимо от изменения тарифной ставки первого разряда, устанавленой Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Повышение тарифной ставки первого разряда в Организации производится при условии превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы.

 Показатель повышения тарифной ставки, производительность труда, учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года. При изменении в течение года экономического показателя, в зависимости от которого будет в дальнейшем повышаться тарифная ставка первого разряда, его выполнение учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года. Изменение названного показателя может осуществляться не чаще одного раза в год.

Норматив повышения тарифной ставки первого разряда 0,85 на каждый процент прироста производительности труда к соответствующему периоду предыдущего года.

При повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в Организации

по состоянию на 31 декабря прошлого года.

При повышении тарифной ставки первого разряда в организации обязательными условиями являются:

 отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

2.2.2. Цель совершенствования состава заработной платы – повышение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) работников в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на момент пересмотра состава заработной платы. При этом не допускается снижение заработной платы работников предприятия.

На основе пересмотра состава заработной платы осуществляется совершенствование условий труда работников с целью усиления стимулирующей роли оплаты труда их по тарифным ставкам (окладам), премий и других стимулирующих и компенсирующих выплат в повышении его эффективности.

Повышение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) работников должно производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на момент пересмотра состава заработной платы и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении.

За базовый период совершенствования состава заработной платы принимается месяц, предшествующий 1-2 месяцам до введения новых размеров выплат, составляющих заработную плату (тарифных ставок, должностных окладов, премий, надбавок, доплат и др.).

По данным базового периода рассчитывается среднемесячная заработная плата в целом по организации, в том числе по видам выплат из фонда заработной платы, а также соотношение по видам выплат, составляющим среднюю заработную плату, к ее величине в целом по организации.

На основе фактических данных базового периода, с учетом оценки эффективности применяемых систем премирования, надбавок, доплат и других стимулирующих и компенсирующих выплат, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, определяется удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников.

Конкретный размер увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников организации определяется на основании произведенных расчетов.

Обеспечение увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате работников может осуществляться за счет проведения следующих мероприятий:

- пересмотр размеров и условий установления стимулирующих выплат (премий за результаты производственной деятельности и надбавок).

 На увеличение тарифной части оплаты труда направляется не более 30 процентов общей суммы средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера (премий и надбавок) в организации в базовом периоде;

- включение суммы индексационных выплат в целом по организации, рассчитанных в соответствии с нормативом, установленным Правительством.

При проведении работы по совершенствованию состава заработной платы индексационные выплаты могут направляться на увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) одновременно с пересмотром размеров иных выплат (доплат, премий и надбавок).

При направлении индексационных выплат на увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) за базовый месяц для отслеживания в дальнейшем превышения индексом потребительских цен 5-процентного порога принимается месяц, в котором введены новые условия оплаты труда после проведения совершенствования состава заработной платы.

После завершения работы по совершенствованию состава заработной платы тарифная ставка первого разряда устанавливается с первого числа месяца, в котором вводятся новые условия оплаты труда.

Периодичность проведения совершенствования состава заработной платы работников проводится не чаще чем один раз в год.

По истечении года после проведения совершенствования состава заработной платы организации возвращается к прежним размерам премий, надбавок и доплат в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на данный момент.

 **2.3.** **Особенности оплаты труда при различных обстоятельствах.**

2.3.1.Оплата труда за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

За каждый час работы в сверхурочное время (ст.69 ТК РБ), государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы начисленной за указанное время, устанавливается доплата:

- работникам с повременной оплатой труда, а так же получающим должностные оклады, – в размере часовой тарифной ставки (оклада) без учета повышений тарифной ставки (оклада).

- работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки за выполненную работу;

За работу в сверхурочное время по договоренности с Нанимателем работнику может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня.

За работу в сверхурочное время, работу в выходные и праздничные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст.147 ТК) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию, кроме доплаты в повышенном размере, предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха*.*

2.3.2. Оплата труда при простое.

Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствия сырья, материалов, электроэнергии и т.д.), возникшее как по вине работника, так и без его вины.

При простое не по вине работника заработная плата выплачивается в размере не менее 2/3 установленной ему тарифной ставки (должностного оклада).

Простой по вине работника оплате не подлежит.

Факт простоя фиксируется в табеле учета рабочего времени руководителем структурного подразделения.

2.3.3. При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

При переводе работника с его согласия в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода.

**Раздел 3. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Премирование рабочих, руководящих работников, специалистов и служащих выплачивается из фонда оплаты труда. Основанием для начисления премии служат данных бухгалтерской и статистической отчетности.

Премия начисляется ежемесячно по окладам (тарифным ставкам) за фактически отработанное время без учета доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Премия Руководителю Организации рассматривается и утверждается органом, заключившим с ним контракт, остальным работникам - Нанимателем.

Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в период времени (месяц, квартал) может быть начислена по усмотрению Руководителя Организации.

Работникам, проработавшим неполный период (месяц, квартал) в связи с призывом в армию, переведенным на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим причинам, выплата производится за фактически отработанное время в данный период.

Руководителю Организации по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляется право лишать отдельных работников премии или снижать ее размер за производственные упущения в работе, нарушения производственной, технологической и трудовой дисциплины.

Премирование Руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном контрактом, по итогам работы за квартал.

Премирование заместителей руководителя, главных специалистов, специалистов и служащих осуществляется по итогам работы за отчетный квартал, учет показателей премирования производится нарастающим итогом с начала года. Премирование рабочих производится ежемесячно.

**Раздел 3.1. премирование за основные результаты хозяйственной деятельности руководящих работников, специалистов и служащих**

Премирование за основные результаты хозяйственной деятельность производится из фонда заработной платы.

Премия начисляется по окладам (тарифным ставкам) за фактически отработанное время без учета доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников за выполнение показателей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование структурного подразделения | Показатели премирования | Размер премии, % |
| Работники аппарата управления и ИТР | Обеспечение прибыльной работы (наличие чистой прибыли) | 10 |
| Уменьшение количества претензий на качество оказываемых жилищно-коммунальных услуг | 10 |
| Соотношение роста производительности труда и заработной платы | 10 |
|  | Итого | 30 |

Учет показателей премирования производится нарастающим итогом с начала года. Премии за отчетный период (квартал) начисляются по истечении отчетного периода при начислении заработной платы за следующий за отчетным периодом месяц. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности. Начисление премии производится по каждому показателю отдельно.

Отдельные руководящие работники, специалисты и служащие, допустившие нарушения и производственные упущения в работе, лишаются премии полностью или частично, согласно перечню нарушений производственных упущений, за которые снижается размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности.

Не начисляется и не выплачивается премия руководящим работникам организации, структурных подразделений, главным специалистам при наличии роста убытков от реализации продукции, товаров, работ, услуг в целом по организации по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, а также при допущении сверхнормативных потерь тепловой энергии и (или) превышении удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов (в целом по организации) при предоставлении услуг по теплоснабжению.

Основаниями для обязательного снижения (лишения) премий и вознаграждений руководителям и специалистам являются реализация продукции, товаров (работ, услуг), не соответствующих требованиям стандартов, не достижение превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы. При не достижении превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы общий размер премии для всех категорий руководителей, специалистов и других служащих снижается на 10 процентов от общего размера премии, согласно выполненным доведенным показателям премирования.

По решению Руководителя и при условии, что размер всех стимулирующих выплат не превысит 80 процентов от суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом, максимальный размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности может быть увеличен до 50 процентов.

**Раздел 3.2. Перечень производственных упущений и нарушений трудовой дисциплины, за которые снижается размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины | Размер снижения, % |
| 1. | За нарушения в применении цен и тарифов, приписку и искажение отчетности за один случай | до 100  |
| 2. | За невыполнение приказов, инструкций, указаний руководства за один случай | до 100  |
| 3. | За появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, за распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы | до 100  |
| 4. | За отсутствие на рабочем месте без уважительной причины | до 100  |
| 5. | За привлечение к уголовной или административной ответственности, за хулиганство в рабочее время | до 100  |
| 6. | За несвоевременную сдачу и некачественное оформление табелей учета рабочего времени | до 100  |
| 7. | За несвоевременную сдачу материальных и статистических отчетов | до 100  |
| 8.  | За несвоевременное оформление и сдачу путевых листов водителями, трактористами | до 100  |
| 9. | За наличие обоснованных жалоб квартиросъемщиков | до 100  |
| 10. | Использование государственного имущества не в служебных целях | до 100  |
| 11. | Низкое качество работ, за каждый случай | до 100  |
| 12. | За нарушение технологии производства, за каждый случай | до 100  |
| 13. | За нарушение правил техники безопасности, за каждый случай | до 100  |
| 14. | За низкую культуру производств, неудовлетворительное содержание рабочих мест, за каждый случай  | до 100  |
| 15. | За выход из строя оборудования, инструмента по вине рабочего | до 100  |
| 16.  | За нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, сверхнормативный отдых, отвлечение других от работы и т.п.), за каждый случай  | до 100  |
| 17. | За привлечение к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение) | до 100  |
| 18. | За материальный ущерб, причиненный недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, за допущенный брак в работе по вине работника | до 100  |
| 19. | За несоблюдение санитарно-гигиенических норм и правил | до 100  |
| 20. | За не отстранение от работы работника, находящегося на рабочем месте или на территории предприятия в состоянии алкогольного опьянения, должностные лица предприятия, относящиеся к категории руководителей | до 100  |

ПРИМЕЧАНИЕ: Кроме перечисленных производственных упущений размер премии может снижаться и за другие производственные упущения, не предусмотренные настоящим перечнем, если они отрицательно повлияли на результаты деятельности Организации.

**Раздел 3.3. премирование рабочих ПО результатАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ**

Настоящий раздел разработан в целях увеличения объемов работ, услуг населению, повышения качества и культуры труда и улучшения конечных результатов работы.

Премирование рабочих за основные результаты хозяйственной деятельность производится из фонда заработной платы.

Премирование рабочих производится:

- за основные результаты хозяйственной деятельности, добросовестное, своевременное и качественное выполнение производственных заданий, должностных (функциональных) обязанностей и особых поручений производится помесячно, обеспечение высокого качества работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины в соответствии с предписаниями и условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка за фактически отработанное время от тарифной ставки или должностного оклада до 30 процентов включительно;

- за проявление инициативы и творческого подхода при решении производственных вопросов, выразившееся во внесении приемлемых предложений по улучшению применяемых технологических процессов – 10 процентов.

Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской отчетности, а также данные оперативного учета.

Рабочие, на которых поступила обоснованная жалоба на низкое качество обслуживания потребителей, за месяц, в котором поступила жалоба, лишаются премии полностью.

Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором было совершено или выявлено упущение в работе и оформляется приказом директора с обязательным указанием причин независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной ответственности или другим видам ответственности. Лишение и снижение размера премии рабочим производится по предоставлению справок руководителей структурного подразделения.

По решению Руководителя и при условии, что размер всех стимулирующих выплат не превысит 80 процентов от суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по Организации в целом, максимальный размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности может быть увеличен до 50 процентов.

**условия премирования рабочих за основные результаты хозяйственной деятельности**

| Наименование профессии | Показатели премирования | Размер премии, % | Условия премирования |
| --- | --- | --- | --- |
| Уборщик производственных и служебных помещений | Соблюдение режима уборки и ее качество, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение норм санитарного состояния убираемых помещений, соблюдение правил техники безопасности, отсутствие жалоб на выполнение работ |
| Рабочий по обслуживанию в бане, кассир билетный, истопник | Выполнение плановых заданий по пропуску посетителей бани, соблюдение правил техники безопасности, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30 | Выполнение плана оказания услуг населению за месяц, отсутствие жалоб населения на оказание услуг, соблюдение норм санитарного состояния бани, соблюдение правил техники безопасности |
| Рабочий по благоустройству населенных пунктов (свалка) | Обеспечение контроля за пропуском спецавтотранспорта, учет количества доставляемых твердых бытовых отходов, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Своевременная сдача отчета приемки твердых бытовых отходов, соблюдение правил техники безопасности, соблюдение норм санитарного состояния свалкиОтбор и сортировка бытовых отходов по видам вторсырья |
| Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений. Уборщик территорий | Качественное и своевременное выполнение работ по уборке территории на закрепленном участке, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение техники безопасности и норм санитарного состояния закрепленных участков, выполнение норм выработки |
| Цветовод, рабочий зеленого строительства, дворник | Качественное выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение техники безопасности и норм санитарного состояния обслуживаемых территорий, выполнение норм выработки |
| Сторож | Обеспечение сохран-ности материальных ценностей на охраняемых объектах, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение техники безопасности и норм санитарного состояния рабочего места |
| Рабочий ритуальных услуг | Ведение учета мест захоронения, обеспечение сохранности материальных ценностей, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30 | Соблюдение техники безопасности и норм санитарного состояния рабочего места |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, печник, плотник, кровельщик | Качественное выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30 | Соблюдение техники безопасности и норм санитарного состояния рабочего места, выполнение норм выработки, соблюдение норм расхода материалов |
| Слесарь по ремонту оборудования котельных, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей,слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, слесарь КИПиА, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, машинист НУ, токарь, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, огнеупорщик | Качественное выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Отсутствие жалоб на качество выполненных работ, отсутствие нарушений техники безопасности и правил охраны труда, соблюдение норм санитарного состояния рабочих мест |
| Вальщик леса, раскряжевщик | Выполнение норм выработки, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение правил техники безопасности и правил охраны труда, соблюдение норм расхода ГСМ на бензопилах и других материалов,соблюдение норм санитарного содержания рабочих мест |
| Водитель автомобиля, машинист бульдозера, автопогрузчика,автогрейдера, экскаватора, автовышки, крана-автомобильного, тракторист | Выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение норм расхода ГСМ, выполнение графика технического обслуживания закрепленной техники, соблюдение правил дорожного движения, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, соблюдение норм санитарного состояния техники и мест стоянки транспорта  |
| Слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, грузчик, прессовщик вторсырья, токарь, подсобный рабочий | Качественное выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, соблюдение норм санитарного состояния рабочих мест |
| Машинист котельной, оператор котельной | Выполнение графика отпуска тепловой энергии, увеличение удельного веса МВТ в топливном балансе, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло)  | До 30  | Соблюдение норм расхода топлива и электроэнергии, соблюдение технологического режима эксплуатации котлов, соблюдение техники безопасности и правил охраны труда, обеспечение норм санитарного состояния рабочих мест |
| Контролер по учету и реализации тепловой энергии | Обеспечение выпол-нения плана платных услуг населению по тепловой энергии, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Своевременная сдача показаний приборов учетов по тепловой энергии |
| Кровельщик, плотник-бетонщик, станочник деревообрабатывающих станков, каменщик, штукатур, маляр, монтажник санитарно-технических систем оборудования, электрогазосварщик, монтажник строительных конструкций, изолировщик на термоизоляции |  Качественное выполнение дневного задания, выполнение задания по сдаче вторичных материальных ресурсов (бумага, стекло) | До 30  | Соблюдение правил техники безопасности и правил охраны труда, соблюдение норм расхода материалов, соблюдение норм санитарного содержания рабочих мест, выполнение норм выработки |

**Раздел 4. выплата надбавок к ставКАМ и окладам за выслугу лет работников**

Успешная работа Организации во многом зависит от того, насколько полно она будет укомплектована постоянными кадрами. В целях создания постоянных кадров, повышения производительности труда, увеличения объема выполненных работ, установлена выплата ежемесячного вознаграждения за выслугу лет в зависимости от непрерывного стажа на данном предприятии.

**Размеры надбавок за выслугу лет**

 Выплата надбавок к тарифным ставкам и окладам за выслугу лет выплачивается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет | Размер вознаграждений за выслугу лет, % месячной тарифной ставки / должностного оклада |
| от 1 года до 3 лет | 5 |
| от 3 лет до 8 лет | 10 |
| от 8 лет до 15 лет | 15 |
| от 15 лет и выше | 20 |

**Исчисление стажа работы дающего право на выплату за выслугу лет**

Ежемесячно вознаграждение за выслугу лет выплачивается рабочим, руководителям, специалистам и служащим Верхнедвинского ГРУПП ЖКХ.

Стаж работы исчисляется ежемесячно из расчета основного должностного оклада или месячной тарифной ставки.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, включается все время работы в Организации, также:

- периоды работы в организациях системы Министерства

- время действительной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в Организации и после увольнения в запас возвратился на данное Предприятие;

- время обучения на курсах подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с отрывом от производства, если работник до обучения на курсах работал в Организации;

- время заочного обучения в ВУЗах, в средних специальных заведениях и в профессиональных технических училищах;

- время нахождения в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- переход на выборную должность, прием (поступление) на работу в порядке перевода из других организаций;

- при поступлении на работу пенсионеров по старости (впервые после ухода на пенсию), которые до ухода на пенсию работали в Организации;

- перевод в другие организации и возвращение переводом в Организацию, в стаж включается время работы на предприятии до и после перевода;

- время обучения на дневной форме образования, если работник до поступления в учебное заведение работал в Организации и вновь возвратился на данное предприятие;

- при передаче в установленном порядке организации из другой системы, прежний период учитывается по новому месту работы;

- время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитации в установленном порядке, если этому предшествовала работа в Организации;

- время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 180 дней.

По решению нанимателя в стаж работы может быть засчитан период работы в организациях другой системы независимо от форм собственности, характер работы в которых аналогичен работе выполняемой в организации системы министерства.

Периоды трудовой деятельности, включаемые (засчитываемые) в стаж работы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

В стаж работы не включается:

- время отбывания исправительных работ по месту работы;

- время нахождения под административным арестом;

- время выполнения работ по гражданско-правовому договору, если впоследствии работник принят на работу;

- время работы в Организации до увольнения работникам, уволившимся с предприятия по собственной инициативе (в т.ч. по соглашению сторон) или по инициативе Нанимателя (за исключением увольнения в порядке перевода).

**Порядок начисления и выплаты ежемесячного**

**вознаграждения за выслугу лет**

 Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки присвоенного разряда (должностного оклада) работника. При временном заместительстве ежемесячная выплата за выслугу лет начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.

Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет включается в заработок, из которого исчисляется пенсия.

Выплата производится ежемесячно совместно с заработной платой на основании настоящего положения.

Семье умерших работников ежемесячная выплата за выслугу лет производится пропорционально отработанному времени в данном месяце.

**Раздел 5. вознаграждение работникАМ**

 **по итогам работы за год**

Выплата вознаграждения является одним из важнейших в области стимулирования, предусмотренных хозяйственной реформой. Цель - укрепление постоянных кадров. Выплачивается рабочим, руководящим работникам, ИТР, специалистам и служащим при выполнении основных показателей, предусмотренных условиями премирования. Выплата вознаграждения по итогам работы за год производится из фонда потребления и при экономической возможности предприятия.

**Право на получение вознаграждения**

Вознаграждение за общие результаты за год выплачивается:

- всем рабочим, руководителям, специалистам и служащим, проработавшим не менее года, находящимся в списочном составе и выполняющим определенную работу.

- работникам, не отработавшим календарный год по уважительным причинам:

увольнение с работы в связи с призывом на службу в ВС;

уход на пенсию по старости (впервые уходящим пенсионерам);

уход на пенсию по инвалидности;

в связи с рождением ребенка;

в связи с поступлением в высшее учебное заведение на дневную форму получения образования;

в связи с обучением на курсах повышения квалификации, переподготовки с отрывом от производства;

 Постоянно работающим пенсионерам вознаграждение по итогам за год выплачивается на общих основаниях.

 Работнику, уволенному с предприятия по инициативе Нанимателя в соответствии с действующим законодательством, а также по собственному желанию (в т.ч. по соглашению сторон) до окончания календарного года вознаграждение не выплачивается.

 Лицам, которые нарушили трудовую дисциплину в течение года и имеют дисциплинарные взыскания, Руководитель имеет право снизить размер вознаграждения:

замечание – 100 процентов;

выговор – 100 процентов;

за появление на работе в нетрезвом состоянии – 100 процентов;

за совершение прогулов – 100 процентов;

привлечение к уголовной ответственности – 100 процентов;

нарушение правил техники безопасности и охраны труда, дорожно-транспортных происшествий и др. нарушения – 100 процентов.

Лишение работников вознаграждения по итогам работы за год или снижение его размера объявляется приказом Руководителя.

 В зависимости от личных результатов труда работника размер вознаграждения может быть увеличен до 50 процентов, если работник в течение года был отмечен различными формами морального поощрения.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Состав средней заработной платы за год,**

**на которую начисляется вознаграждение**

В состав средней заработной платы за год, на которую начисляется вознаграждение, входит:

оплата по тарифным ставкам и должностным окладам;

доплата за руководство бригадой;

доплата за совмещение профессий и расширение зон обслуживания;

доплата за классность;

доплата за работу в ночное время;

премии и другие выплаты за результаты труда;

индексация зарплаты.

В состав средней заработной платы за год для исчисления вознаграждения не включаются:

дополнительная зарплата за сверхурочное время;

дополнительная зарплата в праздничные дни;

доплата за выслугу лет;

размер среднего заработка за время трудового отпуска;

размеры пособия по временной нетрудоспособности;

вознаграждение за общие результаты по итогам предыдущего года;

материальная помощь;

премии за создание и внедрение новой техники, внедрение рацпредложений;

сбор, хранение черных и цветных металлов;

за ввод досрочно производственных мощностей;

командировочные расходы;

оплата за разъездной характер работ.

**Определение размеров вознаграждений**

Для определения размеров вознаграждений за общие результаты работы за год устанавливается единая шкала для всех категорий работников в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Коэффициент вознаграждения |
| От 1 года до 3-х лет | 0,5 |
| от 3 лет до 4 лет | 0,7 |
| От 4 лет до 5 лет | 0,9 |
| Свыше 5 лет | 1,0 |

Руководитель имеет право:

 производить единовременные выплаты работникам, участвующим в оперативной ликвидации производственных аварий и последствий стихийных бедствий в размере не выше должностного оклада;

в связи с достижением высоких результатов в трудовой деятельности разово премировать работников в размере не выше должностного оклада.

Вознаграждение выплачивается всем работникам не позднее месячного срока после утверждения годового отчета.

**Раздел 6. об индексации денежных доходов работников**

 Индексации подлежат доходы работников списочного состава. Индекс потребительских цен исчисляется в порядке, установленном Советом Министров Республики Беларусь, и ежемесячно публикуется в республиканских средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации.

Индексация денежных доходов производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог.

Индексация может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов), пособий и других социальных выплат.

Индексация денежных доходов осуществляется на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому Советом Министров Республики Беларусь.

Индексированный доход выплачивается, начиная со следующего месяца.

Индексация денежных доходов осуществляется за счет источников из которых производится соответствующая выплата.

**Раздел 7. ЕдинОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ работникам**

 Единовременная выплата на оздоровление начисляется и выплачивается работникам, которым предоставляется трудовой отпуск, отработавшим на предприятии не менее 1 года, и выплачивается один раз в календарный год.

**Определение размеров единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении трудового отпуска**

Единовременная выплата на оздоровление начисляется в зависимости от стажа работы на данном предприятии по шкале:

от 1 года до 3 лет – 30 процентов должностного оклада/месячной тарифной ставки,

от 3 до 5 лет – 50 процентов должностного оклада/месячной тарифной ставки,

от 5 лет до 8 – 70 процентов должностного оклада/месячной тарифной ставки,

от 8 лет до 10 – 85 процентов должностного оклада/месячной тарифной ставки,

от 10 лет и более – 100 процентов должностного оклада/месячной тарифной ставки.

**Исчисление стажа работы, дающего право**

**на выплату единовременной выплаты на оздоровление**

 В стаж работы на предприятии для исчисления единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении трудового отпуска включается:

- время непрерывной работы на данном Предприятии;

- время военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на Предприятии и вернулся после службы на данное предприятие;

- время выполнения государственных обязанностей;

- время обучения на курсах подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров с отрывом от производства;

- время заочного обучения в ВУЗах, в средне специальных учебных заведениях в профтехучилищах;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- время работы на выборной должности, если работник до выборов работал в Организации;

- время работы пенсионеров, которые до выхода на пенсию работали на предприятии и вернулись обратно (впервые после ухода на пенсию) в Организации.

**Перечень причин и упущений в работе, за которые полностью или частично не начисляется выплата на оздоровление**

Не начисляется единовременная выплата на оздоровление работникам, получающим денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении с работы.

**Раздел 8. выплата надбавки ЗА ДЕЖУРСТВО НА ДОМУ**

Дежурство на дому вводятся для выполнения работ по ликвидации аварийных ситуаций по техническому обслуживанию и ремонту жилищного фонда.

Дежурство на дому осуществляются без занятия штатной должности и не являются работой сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Для планирования и оплаты дежурств на дому оформляется соответствующим графиком и табелем учета фактического времени дежурств.

Дежурство на дому устанавливается работнику на определенное время в течении его выходного дня (государственного праздника или праздничного дня, объявленных в установленном порядке нерабочими днями, если они не являются рабочими днями для данного работника согласно графику работ (сменности) или ежедневного отдыха (в том числе в ночное время) и заключается в том, что работник в течении дежурств обязан:

обеспечить нанимателю возможность связаться с ним для вызова на работу;

при необходимости являться на работу по вызову нанимателя в течении времени, согласованного с нанимателем.

Дежурство на объекте, в отличие от дежурства на дому, осуществляется в пределах рабочего времени и предполагает нахождение работника на определенном объекте на территории нанимателя или иной определенной нанимателем территории. Однако дежурство на объекте так же, как и дежурство на дому, не связано с постоянным выполнением работником своих трудовых обязанностей. Оно заключается в постоянном присутствии работника на определенном объекте в течение времени дежурства и выполнении своих трудовых обязанностей только в случае необходимости. Необходимостью считается устранение нарушений нормального функционирования систем (объектов) водоснабжения, водоотведения, отопления, освещения, а также предотвращения катастроф, производственных аварий, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийных бедствий, выполнения иных аварийно-восстановительных работ на объектах предприятия. Однако, если нахождение на объекте предполагает постоянное выполнение работником своих трудовых обязанностей, оно не может рассматриваться как дежурство и будет обычной рабочей сменой, при которой рабочее время учитывается по его фактической продолжительности.

Время дежурства на дому и дежурства при объекте учитывается в следующем порядке:

время дежурства на дому - из расчета 1/3ч. рабочего времени за каждый час дежурства;

в случае привлечения к работе во время дежурства время работы исключается из времени дежурства. Данное время работы должно учитываться как отработанное время по его фактическим затратам.

Оплата за дежурство на дому (объекте) производится в размере 0,5 часовой тарифной ставки (без учета надбавок и повышающих коэффициентов) за каждый час дежурства.

**Раздел 9. Вознаграждение ко дню работников жилищно-коммунального хозяйства**

В целях повышения заинтересованности работников предприятия в качестве выполняемой работы и соблюдении производственной и трудовой дисциплины.

Право на вознаграждение имеют все включенные в списочный состав работники, кроме временных и сезонных работников.

Вознаграждение начисляется в зависимости от тарифной ставки (оклада) и не прерывного стажа работы на предприятии согласно приведенным ниже коэффициентам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Стажевые группы | Стаж непрерывной работы | Коэффициент вознаграждения |
| 1 | от 0 лет до 3 лет включительно  | 0,5 |
| 2 | от 3 до 4 лет  | 0,7 |
| 3 | от 4 до 5 лет  | 0,9 |
| 4 | свыше 5 лет  | 1,0 |

Лицам, которые нарушили трудовую дисциплину в течение года и имеют дисциплинарные взыскания, Руководитель имеет право снизить размер вознаграждения:

замечание – 100 процентов;

выговор – 100 процентов;

за появление на работе в нетрезвом состоянии – 100 процентов;

за совершение прогулов – 100 процентов;

привлечение к уголовной ответственности – 100 процентов;

нарушение правил техники безопасности и охраны труда, дорожно-транспортных происшествий и др. нарушения – 100 процентов.

Лишение работников вознаграждение ко дню работников жилищно-коммунального хозяйства или снижение его размера объявляется приказом Руководителя.

Вознаграждение выплачивается за счет чистой прибыли.