**Приложение №1**

**к Коллективному договору ОАО «Балтачевское «Сельэнерго» на 2020-2022**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и премировании работников**

**ОАО «Балтачевское «Сельэнерго», а также о порядке предоставления**

**работодателем материальной помощи и займов работникам**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения Работников ОАО «Балтачевское «Сельэнерго» - наименование организации, именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых в дальнейшем «Работники», осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя.

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Заработная плата Работников включает в себя:

1.4.1. Должностной оклад.

1.4.2. Премии за надлежащее выполнение Работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

**2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. У Работодателя устанавливается повременно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работниками не предусмотрено иное. Повременная 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). Для руководящих Работников и отдельным Работникам Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого рабочего времени.

2.2.1. Труд специалистов (инженерно-технических работников и служащих) оплачивается по должностным окладам, премии за производственные результаты, вознаграждения по результатам деятельности и надбавки за выслугу лет.

Труд электромонтеров оперативно-выездной бригады и бригады по ремонту распределительных сетей, водителей, механизаторов, сварщиков, работников трансформаторного цеха оплачивается по часовым тарифным ставкам. Коме того, им выплачивается премия за производственные результаты, надбавки за выслугу лет, вознаграждения по результатам деятельности Общества и надбавки за работу с вредными условиями труда согласно Коллективному договору.

Труд электромонтажников по распределительным устройствам оплачивается по сдельным расценкам. Кроме того, им выплачивается премия за производственные результаты, надбавка за выслугу лет, вознаграждение по результатам деятельности Общества и надбавки за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

2.2.2. Размер месячной тарифной ставки (оклада) работников зависит от установленного разряда оплаты труда и величины тарифной ставки первого разряда.

Размер месячной тарифной ставки первого разряда устанавливается для всех подразделений Общества одинаково.

Повышение размеров тарифных ставок (окладов) работников Общества производится с повышением месячной тарифной ставки первого разряда единой месячной тарифной ставки, в пределах собственных средств.

Изменение существующих разрядов работников Общества производится на основании решения комиссии по переаттестации.

2.2.3. Оплата труда учеников, приобретающих новую профессию, на время обучения устанавливается в размере 80% от оплаты труда работника соответствующей профессии.

2.2.4. Для вновь принятых работников, за исключением учеников, на время испытательного срока устанавливается часовая тарифная ставка (оклад) в размере 90% от часовой тарифной ставки (оклада) работника соответствующей профессии (должности).

2.2.5. По окончании испытательного срока вновь принятых работников проводится аттестация для подтверждения уровня соответствующей квалификации.

2.2.6. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.3. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату Работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за ненадлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении Работниками условий премирования в виде регулярных и/или единовременных (разовых) премий в соответствии с трудовым договором:

2.3.1. премии, начисленной по итогам хозяйственной деятельности Общества за месяц и составляющей до 50% от должностных окладов или часовой тарифной ставки, согласно штатному расписанию.

Размер премии зависит от:

- выполнения плана по количеству выполненных работ или оказанных услуг;

- качества выполненных работ и (или) оказанных услуг.

При невыполнении плана по количеству и (или) качеству выполненных работ или оказанных услуг премия не начисляется.

2.3.2. премии, могут быть начислены отдельным работникам Общества приказом руководителя за качественное и досрочное выполнение порученного объема работ, по итогам проведенных тренировок, занятий (учений) по гражданской обороне и отработке действий при чрезвычайных ситуациях, а также работникам, особо отличившимся при выполнении работ по ликвидации последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

2.4. Доплаты и надбавки.

2.4.1. Доплата за работу или оказанные услуги в праздничные дни для работников, которые работают по 8-ми часовому 5-ти дневному режиму рабочего времени, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов и распоряжений об организации работ.

2.4.2. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

2.4.3. За каждый час работы в ночное время, с 22 часов до 6 часов, в случае, если работа в ночное время не предусмотрена графиком сменности, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством, которая составляет 40% от тарифной ставки (должностного оклада).

2.4.4. Оплата труда работников (электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтажника по распределительным устройствам, работника трансформаторного цеха, токаря, слесаря, электрогазосварщика), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере, который составляет:

- 15% от тарифной ставки (должностного оклада) для работников, занятых на тяжелых работах;

- 15% от тарифной ставки (должностного оклада) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

2.4.5. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере 50% от тарифной ставки (должностного оклада).

Работа в ночное время оплачивается в полуторном размере тарифных ставок.

Изготовление бракованной продукции не по вине работника не влечет изменения оплаты труда. Частичный брак по вине работника оплачивается по сниженным расценкам, уменьшая действующие на 50%. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

2.4.6. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (конкретные размеры выплат устанавливаются для каждой категории работников).

2.4.7. Доплата и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются работникам в индивидуальном порядке на основании приказов (распоряжений) руководителя Общества.

2.5. Вознаграждение по результатам деятельности Общества за год выплачивается работникам, состоящим в штате Общества. Источником выплаты вознаграждения по результатам деятельности Общества является фонд оплаты труда.

Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный календарный год. Проработавшие полный календарный год и уволившиеся из Общества до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение его в полном объеме. Вознаграждение выплачивается также работникам, не проработавшим календарный год по уважительной причине: служба в вооруженных силах, уход на пенсию, рождение ребенка, учеба на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению Общества, работа на выборных должностях, перевод по решению вышестоящих органов или согласованию между Работодателями, увольнение по сокращению численности или штата работника Общества.

В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, включается время непрерывной работы, при поступлении переводом и проработавшие в Обществе не менее одного года.

В зависимости от непрерывного стажа работы, а также средств, вложенных для направления на вознаграждение, вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размер вознаграждения в долях к среднемесячной заработной плате** |
| до 1 года | не выплачивается |
| от 1 года до 5 лет | 1,0 |
| от 5 лет до 10 лет | 1,5 |
| от 10 лет до 15 лет | 2,0 |
| от 15 лет до 20 лет | 2,5 |
| от 20 лет до 25 лет | 3,0 |
| свыше 25 лет | 3,5 |

Вознаграждение по результатам деятельности Общества может выплачиваться и на отчетные даты (1, 2, 3, 4 кварталы, 1 и 2 полугодия, 9, 11 месяцев и год).

В целях повышения трудовой и технологической дисциплины применяется механизм депремирования, уменьшается размер переменной части оплаты труда на величину процента депремирования в соответствии с общим перечнем производственных нарушений, наличие которых служит основанием для снижения или полного лишения переменной части оплаты труда по решению руководителя Общества с учетом мнения Профсоюзного комитета. Базовая величина переменной части, зависящая от труда структурного подразделения, выплачивается работнику за выполнение возложенных на него обязанностей. При замечаниях, нарушениях, невыполнении задания работник представляется к частичному получению переменной части или полностью теряет право на ее получение.

2.6. С целью закрепления кадров и в соответствии с действующим законодательством в Обществе вводятся ежемесячные надбавки за выслугу лет, источником выплаты которых является фонд оплаты труда Общества.

2.6.1. Надбавка-вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работников ежемесячно в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **При непрерывном стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки** | **Размер надбавки-вознаграждения к месячной тарифной ставке /оклада в %** |
| до 1 года | не выплачивается |
| от 1 года до 5 лет | 10% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| от 10 лет до 15 лет | 20% |
| свыше 15 лет | 25% |

Право на ежемесячную надбавку-вознаграждение за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа работы.

2.6.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет включается:

- время непрерывной работы в Обществе, период работы в предприятиях сельскохозяйственного производства и продовольствия, а также при поступлении на работу в Общество переводом и проработавшим в указанной сфере не менее одного года;

- время отпуска по уходу за ребенком;

- время срока службы в вооруженных силах, если до призыва работник работал в Обществе;

- время обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства и по направлению Общества;

- время работы на выборных должностях.

Надбавка-вознаграждение за выслугу лет не выплачивается в течение одного месяца, если имели место нарушения трудовой и производственной дисциплины:

- в случае прогула - 1 день;

- производство бракованной продукции или нарушение технологических процессов;

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и распитие спиртных напитков на рабочем месте.

Надбавка за выслугу лет не выплачивается до конца года с месяца, в котором допущены следующие нарушения трудовой и производственной дисциплины:

- совершение хищения имущества Общества;

- в случае применения мер общественного воздействия за хулиганство, привлечения к административной и уголовной ответственности;

- за появление на работе дважды в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- два случая выпуска бракованной продукции нарушение технологических процессов.

Надбавка за выслугу лет не включается в тарифную часть заработной платы. При увольнении работника, проработавшего неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет не выплачивается.

Работникам Общества при уходе в очередной отпуск и в других случаях оказывается материальная помощь в размере одного месячного оклада. Источником для выплаты материальной помощи является прибыль Общества.

Премирование работников Общества осуществляется в честь круглых дат и профессиональных праздников в размере до одного месячного оклада:

- День Энергетика;

- День работника сельского хозяйства;

- День Республики;

- 23 февраля;

- 8 марта;

- День пожилых людей (работающих и не работающих пенсионеров);

- в честь 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65-летия.

Все вышеперечисленные выплаты и поощрения, вознаграждения и надбавки не выплачиваются временным работникам, работающим по совмещению, по договорам гражданско-правового характера. Не предоставляются им также льготы и не выдаются путевки в дома отдыха, санатории и курорты.

2.7. Размер переменной части оплаты труда отдельным работникам может быть увеличен или уменьшен по решению руководителя Общества, как в процентном соотношении, так и в суммарном выражении.

2.7.1. Предусматриваются следующие условия для премирования электромонтеров по эксплуатации электросчетчиков:

- количество проверенных абонентов;

- количество замененных электрических счетчиков;

- своевременная сдача отчетов, до 24 числа каждого месяца;

- количество составленных актов и контролирование оплаты;

- отсутствие обоснованных претензий со стороны абонентов.

Премия выплачивается в размере до 50% от тарифных ставок индивидуально, каждому контролеру, в зависимости от выполнения условий премирования.

2.8. При обнаружении фактов несвоевременного и (или) некачественного выполнения работ и оказания услуг руководители структурных подразделений, специалисты и рабочие, по вине которых допущены нарушения, лишаются переменной части оплаты труда за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

2.9. Переменная часть оплаты труда включается в себестоимость выполненных работ или оказанных услуг. Конкретный размер переменной части устанавливается в зависимости от наличия средств, которые Общество может использовать на эти цели.

**3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Основанием для начисления постоянной части оплаты труда является штатное расписание или трудовой договор, заключенный с работником.

3.2. Размер оплаты труда равен:

Постоянная, основная часть оплаты труда + переменная часть оплаты труда = размер оплаты труда.

3.3. Переменная часть оплаты труда начисляется по результатам работы Общества в целом, структурного подразделения за месяц или в рамках образованного фонда оплаты труда подразделения и утверждается руководителем Общества.

3.4. Механизм депремирования к работникам применяется в случае предъявления служебной записки руководителя структурного подразделения с четко прописанными претензиями в адрес работника, а в случае выявления нарушения трудовой и технологической дисциплины работником непосредственно руководителем применяется после составления акта и получения объяснительной записки работника на основании соответствующего приказа (распоряжения) руководителя Общества.

3.5. Переменная часть, зависящая от результатов работы Общества и структурного подразделения, начисляется на постоянную часть, рассчитанную по тарифным ставкам, должностным окладам, согласно штатному расписанию, за фактически отработанное время с учетом доплат и надбавок:

3.5.1. за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания;

3.5.2. за работу в ночное время и праздничные дни, в случае если они не выпадают на рабочие смены;

3.5.3. за возложенные дополнительные обязанности на работников в период отсутствия, болезни, отпуска, командировки другого работника.

3.6. Специалистам, служащим и рабочим структурных подразделений показатели для начисления переменной части устанавливаются руководителями соответствующих подразделений.

**4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ**

4.1. Сроки выплаты работникам заработной платы - аванс 25 числа текущего месяца, расчет за месяц - 12 числа месяца следующего за расчетным.

4.2. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Табели учета рабочего времени, служебные записки на имя руководителя Общества по вопросам премирования и депремирования работников не позднее 1 числа каждого месяца сдаются в бухгалтерию.

4.4. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табели учета рабочего времени руководитель Общества.

4.5. В случае вынужденных простоев работников Общества (по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за работников сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

4.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Уволенным по другим причинам (прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины) переменная часть оплаты труда за данный месяц не выплачивается.

4.7. руководители структурных подразделений и бухгалтера несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам Общества.

4.8. Оклад выплачивается Работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор.

4.9. Работодатель обеспечивает работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

4.10. Оклад выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

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

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

4.13. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если работник своевременно подал заявление об отпуске.

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

**5. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ**

5.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь

5.1.1. Материальная помощь выплачивается из средств Работодателя на основании приказа (распоряжения) руководителя Общества по личному заявлению работников.

5.1.2. Материальная помощь может выплачиваться в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.

5.1.3. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

5.1.4. Для закрепления кадров в Обществе работнику, отслужившему военную службу по призыву, может выплачиваться материальная помощь (подъемные) по личному заявлению работника на основании приказа руководителя Общества.

5.2. По заявлению работника, предоставленному непосредственно руководителю Общества, работодатель может выдать работникам денежный заем на приобретение и строительство жилья, ремонт жилья и надворных построек.

5.2.1. Условия предоставления займа:

- работники должны иметь непрерывный стаж работы в Обществе не менее 3 лет;

- работники не должны иметь в собственности другой жилое помещение, кроме приобретаемого, что подтверждается предоставляемой выпиской из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним;

- работники должны предоставить копию договора купли-продажи жилого помещения.

5.2.2. Условия возврата займа:

- заем выдается на срок не более 1 года;

- максимальный размер займа определяется Коллективным договором;

- процентная ставка по займу определяется в рамках договора займа, заключаемого с работником;

- возврат займа осуществляется путем внесения работником наличных денег в кассу Общества, либо путем перечисления безналичных средств на счет Общества, либо путем удержания денежных средств из заработной платы работника.

Иные вопросы, связанные с выдачей и возвратом займа, регулируются договором займа, заключенного между работодателем и работником.

**6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

6.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы действующего трудового законодательства.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

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

6.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.