

**АДМИНИСТРАЦИЯ ДАЛЬНЕГОРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08 апреля 2015г. г. Дальнегорск № 229-па

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей**

**и работников муниципальных унитарных предприятий**

**Дальнегорского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных предприятиях» и постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий», в целях регулирования трудовых отношений работников муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа, руководствуясь Уставом Дальнегорского городского округа, администрация Дальнегорского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа.

2. Управлению делами администрации Дальнегорского городского округа привести трудовые договоры с руководителями муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа в соответствие с настоящим постановлением.

3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа привести положения об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа в соответствие с настоящим постановлением в течение месяца со дня вступления в силу настоящего постановления.

4. Данное постановление подлежит опубликованию в газете «Трудовое слово» и размещению на официальном сайте Дальнегорского городского округа.

5. Настоящее положение вступает в силу с даты подписания.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Дальнегорского городского округа В.Н.Колоскова.

Глава Дальнегорского

городского округа И.В.Сахута

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Дальнегорского городского округа

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

Примерное положение

об оплате труда руководителей и работников муниципальных унитарных

предприятий Дальнегорского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 г. № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» и устанавливает единые принципы оплаты труда руководителей и работников муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятий).

1.2. Система оплаты труда работников предприятий устанавливается коллективными договорами, соглашениями, положениями по оплате труда, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также настоящим Положением и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников предприятий формируется на основе следующих принципов:

- выполнения государственных гарантий по оплате труда;

- зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- мнения представительного органа работников.

2. Порядок установления тарифных ставок, окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работникам предприятия устанавливаются руководителем самостоятельно по профессиям рабочих и должностям руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Индексация (повышение) окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников предприятия производится в соответствии со ст.134 Трудового кодекса РФ на среднегодовой уровень инфляции за прошедший год на основании приказа руководителя предприятия при наличии средств фонда оплаты труда.

2.3. Величина тарифной ставки первого разряда рабочего, минимальный оклад (должностной оклад) работника согласовывается с учредителем.

2.4. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже размера минимальной оплаты труда, установленного Губернатором Приморского края.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Приморского края и муниципальными правовыми актами.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями об оплате труда работников предприятия, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам предприятия могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты: выплаты работникам за работу в неблагоприятных условиях (с вредными и (или) опасными условиями труда); выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3.1. Выплаты работникам за работу в неблагоприятных условиях (с вредными и (или) опасными условиями труда) устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения предприятия:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

- доплата за работы в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты - 20% оклада (ставки) за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам):

водителям автомобилей за ненормируемый рабочий день;

- иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50%.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях материальной заинтересованности работников предприятий в своевременном и качественном исполнении должностных обязанностей руководителем предприятия устанавливаются различные стимулирующие выплаты работникам:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за профессиональное мастерство и высокое качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за классность водителям автомобилей;

- премиальные выплаты за результаты производственно-хозяйственной деятельности;

- по итогам работы за год - вознаграждение в зависимости от финансовых возможностей предприятия из прибыли.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями об оплате труда работников предприятия и иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничен и выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в основных плановых показателях деятельности предприятия, и прибыли предприятия.

4.4. В положении об оплате труда работников предприятия необходимо установить качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера предприятия

5.1. Оплата труда руководителей муниципальных унитарных предприятий включает:

-должностной оклад;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителей определяется в зависимости от сложности труда, масштаба предприятия, особенностей деятельности и значимости предприятия.

Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается учредителем в фиксированной сумме (в рублях).

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятий устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы права, в том числе:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50%. .

5.5. Для поощрения руководителей предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер выплат стимулирующего характера ежемесячно определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия, но не более 40 процентов должностного оклада руководителя предприятия.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального унитарного предприятия устанавливаются при выполнении следующих показателей и условий:

- выполнение объемов и обеспечение качества работ (услуг);

- достижение намеченных финансовых результатов;

- отсутствие задолженности по заработной плате и по уплате налогов;

- соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам, уплаты налоговых и иных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

- выполнение постановлений и распоряжений администрации Дальнегорского городского округа;

- своевременное и в полном размере представление сведений, информации в администрацию Дальнегорского городского округа;

- соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности;

- обеспечение сохранности и использование имущества предприятия по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом предприятия.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия выплачиваются по итогам заслушивания на комиссии по рассмотрению показателей экономической эффективности деятельности муниципальных казенных и автономных учреждений, унитарных предприятий Дальнегорского городского округа (далее Комиссия).

5.8. Руководитель предприятия ежемесячно в срок до 25 числа, направляет в Комиссию справку о выполнении показателей экономической эффективности деятельности предприятия (приложение) с предоставлением бухгалтерского баланса (с приложениями и пояснительной запиской).

Ответственность за достоверность предоставленных данных несет руководитель предприятия.

5.9. Протокол заседания Комиссии с рекомендациями о размере выплаты стимулирующего характера готовится секретарем в течение 3 рабочих дней после заседания.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия производится на основании распоряжения администрации Дальнегорского городского округа в соответствии с решением Комиссии.

5.11. На руководителя предприятия не распространяются положение о премировании, действующее на предприятии, и коллективный договор в части установления заработной платы и других выплат. Порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с руководителем предприятия.

5.12. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.13. Должностной оклад заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6. Другие выплаты руководителю предприятия

6.1. Руководителю могут выплачиваться выплаты социального характера, исходя из финансовых возможностей предприятия, установленные коллективным договором или локальным актом предприятия.

Приложение

к Положению

СПРАВКА

О выполнении показателей экономической эффективности деятельности

муниципального унитарного предприятия Дальнегорского городского округа

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

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(период)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателей | План на отчетный период | Факт за отчетный период | % премирования (вознаграждения) за выполнение показателей, установленных трудовым договором | Согласованный %  вознаграждения (премирования) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Отсутствие задолженности по заработной плате, соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам |  |  | 5 |  |
| 2. | Соблюдение сроков уплаты налоговых и иных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды, отсутствие задолженности по уплате налогов. |  |  | 5 |  |
| 3. | Выполнение объемов и обеспечение качества работ (услуг) |  |  | 5 |  |
| 4. | Достижение намеченных финансовых результатов |  |  | 6 |  |
| 5. | Своевременное и качественное выполнение постановлений, распоряжений администрации  Дальнегорского городского округа, соглашений, договоров (контрактов), заключенных с администрацией Дальнегорского городского округа |  |  | 5 |  |
| 6. | Своевременное представление сведений (информации), предоставление сведений в полном объеме в администрацию  Дальнегорского городского округа, которые необходимы для осуществления их деятельности |  |  | 5 |  |
| 7. | Соблюдение требований охраны труда, пожарной  безопасности. |  |  | 5 |  |
| 8. | Обеспечение сохранности и использование имущества предприятия по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом предприятия. |  |  | 4 |  |
|  | Итого |  |  | 40 |  |

Примечание:

Графы 3, 4 заполняет руководитель предприятия.

К справке прилагаются пояснительная записка и документы, подтверждающие выполнение показателей.

В комиссию предоставляется плановые количественные и финансовые показатели с разбивкой по месяцам.

Графу 6 заполняет комиссия.

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Главный бухгалтер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (подпись)

По итогам работы за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ размер вознаграждения (премии) руководителя составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%.