

СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ШИЛКИНСКИЙ РАЙОН»

РЕШЕНИЕ

от 30 декабря 2016 года № 292

г. Шилка

**Об утверждении Положения** **«О размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных предприятий муниципального района «Шилкинский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-Ф3 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 25 Устава муниципального района «Шилкинский район», Совет муниципального района решил:

1. Утвердить прилагаемое Положение о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных предприятий муниципального района «Шилкинский район».

2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

3. Настоящее решение опубликовать (обнародовать) на официальном портале муниципального района «Шилкинский район» «www. Шилкинский.рф.» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава муниципального района Д.А. Пляскин

УТВЕРЖДЕНО

решением Совета муниципального района

«Шилкинский район» от 30 декабря 2016 года

№ 292

**Положение**

**о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных предприятий муниципального района «Шилкинский район»**

**1. Общие положения**

1.1.  Настоящее Положение определяет единый подход к организации оплаты труда, соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников предприятий в зависимости от сложности труда и квалификации, порядок и условия доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий.

1.2. Нормативный фонд оплаты труда – затраты предприятий, предусмотренные на заработную плату работникам, рассчитанные в соответствии с отраслевыми нормативами численности работающих и нормативами по оплате труда работников предприятий.

Нормативный фонд оплаты труда определяет предельный размер фонда оплаты труда предприятий и применяется для утверждения тарифов, нормативов на оказание услуг предприятиями.

**2. Формирование нормативного фонда оплаты труда**

**руководителей и работников предприятий**

2.1. Нормативный фонд оплаты труда определяется исходя из утвержденной нормативной численности предприятий, норматива оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. При формировании нормативного фонда оплаты труда предприятий используются отраслевые нормативы численности работающих исходя из планируемого объема работ (муниципальный заказ) на календарный год.

В течение года среднесписочная численность работников не должна превышать нормативную численность, рассчитанную по фактически выполненным работам и услугам за календарный год.

2.3. При формировании нормативного фонда оплаты труда предприятий применяются:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,4;

процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливаемая в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

2.4. В расчете нормативного фонда оплаты труда руководителям и работникам предприятий предусматривается премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Размер премии для руководителей и работников предприятий не может превышать 100 % оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

**3. Система оплаты труда и отпуск руководителей предприятий**

3.1. Оплата труда руководителя предприятия производится в соответствии с трудовым договором, заключаемым с администрацией муниципального района «Шилкинский район».

3.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.3. Должностной оклад руководителей муниципальных предприятий устанавливается в зависимости от величины базового оклада (5455 рублей) и кратности к величине базового оклада в зависимости от численности работников, занятых в основной деятельности предприятия:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность предприятия  (человек) | Кратность к величине  норматива |
| до 5 | до 1,5 |
| от 6 до 10 | до 2,2 |
| от 11 до 20 | до 2,5 |
| свыше 20 | до 3 |

3.4. Должностной оклад устанавливается в фиксированной сумме.

3.5. Основанием для установления должностного оклада руководителю предприятия при заключении с ним трудового договора является представление в администрацию муниципального района «Шилкинский район» следующих документов, действующих на момент расчета величины должностного оклада руководителя предприятия:

а) штатное расписание предприятия;

б) списочная численность работников предприятия;

в) величина норматива, утвержденного для оплаты труда руководителя предприятия.

Указанные в пунктах «а» и «б» документы должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером предприятия.

3.6. Базовый оклад руководителей предприятий индексируется одновременно с индексацией должностных окладов муниципальных служащих муниципального района «Шилкинский район» в том же размере в соответствии с решением Совета муниципального района «Шилкинский район».

При пересмотре величины должностного оклада, указанного в трудовом договоре, оформляется дополнительное соглашение к договору.

3.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера предприятия устанавливается в размере на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада руководителя.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в трудовом договоре.

К компенсационным выплатам относятся:

3.8.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаемые с указанием источника оплаты;

3.8.2. районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.8.3. процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3.8.4. иные выплаты и надбавки компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаемые с указанием источника оплаты.

3.9. Стимулирующие выплаты

3.9.1. Стимулирующие выплаты с целью мотивации к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливаются в трудовом договоре с указанием источника оплаты.

3.9.2. К стимулирующим выплатам относятся:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за сложность, напряженность работы;

надбавка за почетное звание;

надбавка за квалификационную категорию;

премии и вознаграждения;

другие надбавки.

3.9.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается при достижении определенного стажа работы на предприятии или в отрасли, соответствующей профилю предприятия, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – в размере 10% должностного оклада,

от 3 до 7 лет – в размере 20% должностного оклада,

от 7 до 40 лет – в размере 30% должностного оклада,

свыше 40 лет – в размере 35% должностного оклада.

3.9.4. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть установлена в размере не более 100 % должностного оклада.

3.9.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на основании документов, подтверждающих наличие квалификационной категории, в следующих размерах:

за вторую – в размере 10% должностного оклада;

за первую – в размере 20% должностного оклада;

за высшую – в размере 30% должностного оклада.

3.9.6. Руководителю предприятия при надлежащем исполнении должностных обязанностей выплачивается ежемесячная премия в размере до 30% к должностному окладу.

Руководителям муниципальных предприятий, осуществляющих торговую деятельность, размер ежемесячной премии увеличивается при выполнении плана товарооборота:

до 1 000 000 рублей на 20 %;

до 1 500 000 рублей на 50 %;

свыше 1 500 000 рублей на 70 %.

3.9.7. На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.9.8. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем предприятия своих обязанностей может служить основанием для снижения премии до 100% от установленного размера по решению Главы муниципального района «Шилкинский район».

3.9.9. Руководителю предприятия по решению Главы муниципального района «Шилкинский район» устанавливается единовременная выплата к среднемесячной заработной плате за результаты финансово-хозяйственной деятельности отчетного года по следующим показателям бухгалтерского баланса и отчета о прибылях и убытках:

- 15 % в случае, если производительность труда за отчетный период (Пт) больше предыдущего:

|  |  |
| --- | --- |
| Пт = | выручка от продажи товаров (работ, услуг) |
| среднесписочная численность работников |

- 15 % в случае выполнения обязательств по обеспечению поступления в бюджет МР «Шилкинский район» части прибыли, причитающейся учредителю, в размерах и сроки, установленные решением Совета муниципального района «Шилкинский район»;

- 10 % при отсутствии просроченной кредиторской задолженности (по заработной плате, в бюджеты всех уровней, во внебюджетные фонды).

Данная выплата производится за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей, в том числе части прибыли в бюджет муниципального района.

Основанием для определения размера единовременной выплаты руководителю является представление Администрации муниципального района «Шилкинский район» годового бухгалтерского баланса, отчета о прибылях и убытках, копий платежных документов о перечислении прибыли в бюджет МР «Шилкинский район», а также акты сверок о перечислении налогов и сборов с соответствующими контролирующими органами. Исходные данные подписываются руководителем и главным бухгалтером предприятия и заверяются печатью.

3.10. Руководителю предприятия устанавливаются основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 8 календарных дней.

3.11. Руководителю предприятия за работу с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за первый год работы на предприятии - продолжительностью 3 календарных дня. За каждый последующий год работы на предприятии дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 1 календарный день за полный год работы, но не более 12 календарных дней.

3.12. Руководителю предприятия при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.13. На основании распоряжения Главы муниципального района «Шилкинский район» руководителю предприятия оказывается дополнительная материальная помощь, с указанием источников оплаты, в случаях:

смерти близких родственников руководителя (родителей, родителей супруга(-и), супруга(-и), родных братьев и сестер, детей) - в размере 10 000 рублей;

тяжелого, длительного заболевания – в размере 15 000 рублей.

В случае смерти самого руководителя предприятия членам его семьи на основании распоряжения Главы муниципального района «Шилкинский район» оказывается материальная помощь в размере 10 000 рублей.

В заявлении на имя Главы муниципального района «Шилкинский район» о выплате дополнительной материальной помощи указывается источник оплаты.

**4. Система оплаты труда работников предприятий**

4.1. Система оплаты труда работников предприятия утверждается руководителем предприятия в пределах нормативного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

4.2. Работникам предприятий по результатам работы за год может выплачиваться вознаграждение. Вознаграждение по итогам работы за год производится при наличии прибыли на предприятии.

4.3. Конкретные размеры надбавок и доплат для работников предприятий устанавливаются руководителем предприятия в соответствии с действующим на предприятии положением об оплате труда и премировании, утвержденным руководителем предприятия, согласованным с учредителем и не противоречащим действующему законодательству.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств нормативного фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, положениями об оплате труда работников предприятия.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу на предприятии устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за сложность и напряженность работы;

- премии и вознаграждения;

- другие надбавки и доплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя предприятия в пределах нормативного фонда оплаты труда работников предприятия.

4.7. Системы, размеры и критерии премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера определяются предприятием самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте этого предприятия, согласованном с учредителем.

4.8. Локальные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера должны содержать четкое отражение конкретного назначения выплат и круг премируемых работников, лиц, получающих доплаты и надбавки стимулирующего характера.

**5. Заключительные положения**

5.1. Прочие вопросы, не урегулированные данным Положением, решаются предприятием самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

5.2. Иные положения и нормы, касающиеся оплаты труда работников предприятий, не указанные в настоящем Положении, применяются на основании нормативных правовых актов об оплате труда работников предприятий, утвержденных в установленном порядке.

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