



Представительное Собрание Рыльского района Курской области

РЕШЕНИЕ

от 16.10.2015 № 194

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, утвержденным Минрегионом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 09.09.2013, Уставом муниципального района «Рыльский район» Курской области Представительное Собрание Рыльского района Курской области **РЕШИЛО:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области.

2. Решение вступает в силу после его официального опубликования в установленном порядке.

Глава Рыльского района
Курской области



А.В. Лисман

Утверждено
решением Представительного Собрания
Рыльского района Курской области
от 16.10.2015 № 194

Положение об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области (далее по тексту – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, утвержденного Минрегионом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 09.09.2013, Устава муниципального района «Рыльский район» Курской области.

II. Условия и размер оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области

2.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области (далее – предприятий) включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителей предприятий определяется в зависимости от сложности труда, масштаба деятельности предприятия, особенностей деятельности и значимости предприятия в следующем размере:

Списочная численность работников (чел.)	Должностной оклад руководителя, тыс. руб.
до 30 чел.	от 20 до 25
от 31 чел. до 60 чел.	от 23 до 27
от 61 чел. до 90 чел.	от 25 до 30

2.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий устанавливаются руководителями предприятий на 10 - 50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих предприятий.

2.5. Изменение должностных окладов руководителей, заместителей руководите-

лей, главных бухгалтеров предприятий производится не чаще одного раза в год.

2.6. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам предприятий устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, настоящим Положением.

2.7. Для поощрения руководителей предприятия, заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем предприятия (в отношении руководителя предприятия - учредителем) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам предприятий, с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), но не более 100 (ста) процентов должностного оклада.

Решение о выплате премии заместителям руководителей, главным бухгалтерам, работникам и ее конкретных размерах принимается руководителями предприятий.

Решение о выплате премии руководителям и ее конкретных размерах принимается учредителем предприятий.

2.9. Премия руководителям предприятий не выплачивается при наличии задолженности:

- по перечислению в бюджет Рыльского района Курской области части прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей;

- по выплате заработной платы работникам предприятия;

- в случае, если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм и иных норм.

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

III. Оплата труда работников муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области

3.1. Оплата труда и стимулирование труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются непосредственно в муниципальных унитарных предприятиях согласно соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.2. Работодатель обеспечивает:

а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению N 2 к Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, утвержденному Минрегионом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 09.09.2013.

В зависимости от финансового и экономического состояния предприятия работодатель вправе установить в предприятии минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающую величину, предусмотренную настоящим пунктом.

3.4. Предприятие самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитывается:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

д) своевременное получение паспорта готовности предприятия к осенне-зимнему периоду;

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

3.5. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок выплаты иных форм материального поощрения и компенсаций

4.1. Всем работникам предприятий могут устанавливаться выплаты социального характера, исходя из финансовых возможностей предприятия, установленные коллективным договором или локальным актом предприятия в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации.

4.2. Работникам предприятия в соответствии с коллективным договором предприятия могут быть установлены следующие надбавки стимулирующего характера:

4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки устанавливается в пределах 100 процентов оклада.

4.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества проработанных лет. Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20%;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - 25%;
при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Кадровая служба или работник, ответственный за ведение кадрового производства на предприятии, определяет стаж работы, дающий право на ежемесячную надбавку за выслугу лет.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель предприятия несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя предприятия о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.1. В пределах средств на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет);
в связи со свадьбой;
в связи с рождением ребенка.

В связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей) в пределах средств на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь в размере 10 тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей, главным бухгалтерам, работникам и ее конкретных размерах принимается на основании их письменных заявлений руководителями предприятий.

Решение об оказании материальной помощи руководителям и ее конкретном размере принимается на основании их письменных заявлений учредителем предприятий.