**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЕЗНЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 06.02.2017 №14

Об условиях оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Селезневское сельское поселение

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 унитарных предприятиях», руководствуясь Уставом муниципального образования Селезневское сельское поселение (новая редакция) Администрация Селезневского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Селезневского сельского поселения согласно приложению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования на официальном сайте муниципального образования Селезневское сельское поселение в сети Интернет.

 3. Специалисту 1 кат. Администрации Селезневского сельского поселения (И.Л.Долгановой) обнародовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Селезневское сельское поселение.

Глава муниципального образования

Селезневское сельское поселение В.П.Новикова.

Приложение к постановлению Администрации Селезневского сельского поселения №14 от 06.02.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЕЛЕЗНЕВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ

Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", руководствуясь Уставом муниципального образования Селезневское сельское поселение Положение устанавливает общие принципы, единый порядок и условия оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Селезневское сельское поселение (далее - МУП).
	2. Условия оплаты труда, установленные федеральными законами, настоящим Положением, обязательны для применения на всей территории муниципального образования Селезневское сельское поселение и являются гарантией для работников муниципальных предприятий.
	3. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности предприятия и его подразделений. Оно направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы предприятия в целом.
	4. Основные принципы, которыми должен руководствоваться работодатель при разработке условий оплаты труда работникам МУП:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

-создание равных возможностей для роста заработка у всех категорий работающих;

-равнонапряженность трудовых норм или (если это невозможно) дифференциация заработной платы в зависимости от напряженности труда (загрузки) работников;

-опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы или снижение затрат заработной платы на единицу объема продукции;

-формирование оптимального состава и численности трудовых ресурсов и др.

1. Условия и размер оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий

 2.1.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством.

 2.1.2.Конкретный размер должностного оклада руководителя определяется срочным трудовым договором.

 2.1.3.Должностной оклад главного бухгалтера предприятия устанавливается руководителями предприятий на 10-50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих предприятий.

 2.1.4.Изменение должностных окладов руководителей, главных бухгалтеров предприятий производится не чаще одного раза в год.

 Для повышения должностного оклада в соответствии с настоящей частью руководитель Предприятия обращается в Администрацию Селезневского сельского поселения с приложением расчета, обосновывающего увеличение размера должностного оклада, подписанного руководителем и главным бухгалтером предприятия и подтверждающих такой расчет документов.

 2.1.5. Руководителям, главным бухгалтерам муниципальных унитарных предприятий устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке и размерах, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

 2.1.6. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителями муниципальных унитарных предприятий (в отношении руководителя – учредителем) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников данных муниципальных унитарных предприятий определяется нормативным актом Администрации Селезневского сельского поселения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для установления предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Администрации Селезневского сельского поселения.

**3.Оплата труда работников муниципальных предприятий.**

 3.1 Оплата труда работников муниципальных предприятий устанавливается в соответствии с отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим положением, коллективным договором и/или локальным нормативным актом муниципального предприятия.

 3.2Оплата труда в условиях, отличающихся от обычных производится в соответствии со ст.146-158 Трудового кодекса.

 3.3Выплата заработной платы в МУП производится в денежной форме в рублях в наличной или безналичной (путем зачисления на личную карточку работника) форме, в сроки установленные коллективным договором и/или локальным нормативным актом МУП, указанные в трудовом договоре с работником.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного и

стимулирующего характера

4.1. В МУП выплачиваются премии по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам муниципальных предприятий, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Размер и порядок установления выплат стимулирующего характера определяется непосредственно коллективным договором и/или локальным нормативным актом муниципального предприятия, но не более утвержденного фонда оплаты труда.

4.4. Предельные размеры доплат к тарифной ставке (должностному окладу) установить:

4.1.1. Компенсационные выплаты:

доплаты за работу в ночное время - в соответствии с отраслевым соглашением, но не более 40% должностного оклада (тарифной ставки);

доплаты, повышение ставок заработной платы (окладов) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в соответствии с действующим законодательством;

доплаты за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с отраслевым соглашением;

персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство - дифференцируются к тарифным ставкам рабочих, устанавливаются в соответствии с отраслевым соглашением, но не более 12% для III разряда,16% для IV разряда, 20% для V разряда, 24% для VI разряда должностного оклада (тарифной ставки);

надбавка за классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов в размере и порядке, установленном коллективным договором, но не более для 2 класса - 10%, 1 класса - 25% от установленной месячной тарифной ставки (оклад) за фактически отработанное время водителем;

персональные надбавки функциональным и линейным руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде - в размере и порядке, установленном коллективным договором, но не более 50% должностного оклада (тарифной ставки);

иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации Стимулирующие выплаты:

премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности работникам, принимающим участие в достижении этих результатов, за период и в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, но не более 50% должностного оклада (тарифной ставки);

премия по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде - выплачивается работникам, состоящим в штате предприятия и проработавшим полный календарный год в размере не более 100% должностного оклада (тарифной ставки). Пропорционально отработанному времени выплачивается премия работникам, не проработавшим полный календарный год по уважительным причинам (увольнение в связи с выходом на пенсию, отпуск в связи с рождением ребенка, сокращение штата или численности и ликвидации предприятия, призыв в Вооруженные силы и другим аналогичным причинам).

4.5. Работники МУП премируются на основании приказа руководителя предприятия.

Для премирования работников директор предприятия издает соответствующий приказ с указанием размера премии каждому работнику.

4.6. Фактический размер премии работников муниципальных унитарных предприятий определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и устанавливается в %-ном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), который не может быть выше %-та, определенного для руководителя предприятия, за исключением случаев личных упущений в работе, допущенных руководителем.

4.7. При увольнении работника премия может выплачиваться за фактически отработанное время за исключением случаев увольнения за нарушения трудовой дисциплины.

5. Заключительные положения

5.1. При определении средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности применяются нормы законодательства Российской Федерации.

5.2. Для оплаты за работу в ночное время, в выходные, нерабочие и праздничные дни, при выполнении сверхурочных работ, работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы трудового законодательства Российской Федерации.

5.3. Штатное расписание МУП согласовывается с отраслевым (функциональным) структурным подразделением Администрации муниципального образования «Велижский район», координирующим деятельность МУП.