|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПОСТАНОВЛЕНИЕадминистрацииГородовиковского городского муниципального образованияРеспублики Калмыкия | ../../../../../BOBBY/KALMGERB.PCX | Хальмг ТанhчинГородовиковск балhсна муниципальн бyрдэцин администрац тогтавр  |

359050, Республика Калмыкия, г. Городовиковск, пер. Комсомольский 3,

тел/факс /84731/ 91-7-67, 91-8-67, e-mail: ggmo@mail.ru

---------------------------------------------------------------------------------------------------

«03» мая 2023г № 78-п г. Городовиковск

 Об утверждении Положения об условиях

 оплаты труда руководителей муниципальных

 унитарных предприятий Городовиковского

 городского муниципального образования Республики Калмыкия

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и руководствуясь Устава Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия

**постановляет:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия согласно Приложения.

2. Руководствоваться Положением при заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации  Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия Шарапова А.П.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Городовиковского

городского муниципального образования

Республики Калмыкия (ахлачи) А.А. Окунов

Приложение

к постановлению

администрации ГГМО РК

«03» мая 2023г. № 78-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об  условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных

предприятий Городовиковского городского муниципального образования

 Республики Калмыкия

  1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативно правовыми актами Республики Калмыкия и устанавливает единые принципы оплаты труда руководителей и работников муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия (далее - предприятий).

Положение определяет порядок и условия оплаты труда, а также премирования работников муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия (далее - Предприятие).

Положение включает в себя:

 - размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

 - наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

 - наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера;

 - иные выплаты.

2. Система оплаты труда в Предприятии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, органами местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

5. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц, сроки выплаты заработной платы устанавливаются Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. Индексация заработной платы в Предприятии производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Штатное расписание Предприятия утверждается руководителем Предприятия после согласования с Главой Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия. Штатное расписание Предприятия включает в себя все должности работников данного Предприятия.

9. Для муниципальных унитарных предприятий Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров соответствующих предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий - до 8:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность списочного состава предприятия | Предельный уровень кратности |
| от 10 до 40 | от 1 до 2 |
| от 41 до 80 | от 2 до 4 |
| от 81 до 120 | от 4 до 6 |
| от 120 далее | от 6 до 8 |

Соотношение средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10. Фонд оплаты труда формируется в пределах средств, заложенных на оплату труда согласно экономически-обоснованным тарифам на оказываемые услуги.

Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работникам Предприятия устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Изменение (повышение) окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников предприятия, изменение (увеличение) выплат компенсационного и стимулирующего характера производится при наличии средств фонда оплаты труда.

Предприятие готовит расчет по увеличению фонда оплаты труда при изменении (повышении) окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы работников Предприятия, изменению (увеличению) выплат компенсационного и стимулирующего характера и направляет на согласование с Главой Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия.

11. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

11.1 Работникам в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Предприятия устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- выплаты за работу 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).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу.

11.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда и отработавшим в этих условиях не менее половины установленной нормы рабочего времени, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым

договором.

Размер повышения оплаты труда устанавливается в зависимости от итогового класса (подкласса) условий труда:

- итоговый класс (подкласс) условий труда 3.1. – 4% должностного оклада;

- итоговый класс (подкласс) условий труда 3.2. – 8% должностного оклада;

- итоговый класс (подкласс) условий труда 3.3. и 3.4 – 12 % должностного оклада.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель Предприятия принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия.

12. Выплаты за работу 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 сверхурочную работу*

В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального

числа рабочих часов за учетный период.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере,

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном

размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Выплаты за работу в ночное время*

В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночное время Работникам производится доплата в размере 20 % оклада (ставки) за час работы.

*Выплаты за работу в выходные и праздничные дни*

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Данное правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Исчисление размера оплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П).

*Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором.*

Работникам Предприятия за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение), в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается компенсационная выплата.

Приказом руководителя Предприятия устанавливается совмещаемая профессия (должность), объем дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размер выплаты.

Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере 20% должностного оклада замещаемого работника. По решению руководителя Предприятия размер выплаты за совмещение может быть увеличен до 50 % должностного оклада замещаемого работника. Возложение исполнения обязанностей руководителя Предприятия на работника Предприятия и установление доплаты за совмещение

осуществляется распоряжением Главы Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда и в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Предприятия.

13 . Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

13.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная премия;

б) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

*Ежемесячная премия*

С целью поощрения за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц. Основными критериями для выплаты премии по итогам работы служат

достижение и превышение результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии для выплаты премии работникам по итогам работы за месяц устанавливаются приказом руководителя Предприятия. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада) работника и выплачивается за фактически отработанное время.

При определении размера премии по итогам работы работнику основаниями для снижения ее размера (лишения ее полностью) являются:

- привлечение к дисциплинарной ответственности;

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя Предприятия, некачественное их исполнение;

- низкая результативность в работе;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причин оформляется приказом (распоряжением) руководителя Предприятия и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, руководитель Предприятия вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

*Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год*

При наличии экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденных сумм фонда заработной платы руководителем Предприятия по согласованию с Главой Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия может быть принято решение о

выплате работникам премии по итогам работы за квартал, год. Размер премии определяется в зависимости от достигнутых работником показателей эффективности труда и максимальным пределом не ограничивается.

14. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера предприятия.

14.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера Предприятия состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.2. Оплата труда руководителя, главного бухгалтера Предприятия производится за счет средств Предприятия в пределах фонда оплаты труда Предприятия.

14.3. Заработная плата руководителю Предприятия определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Главой Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия.

14.4. Должностной оклад руководителю Предприятия устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

14.5. Должностной оклад главному бухгалтеру Предприятия устанавливается в размере от 90% до 80 % должностного оклада руководителя Предприятия.

Заработная плата главному бухгалтеру Предприятия определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются руководителем Предприятия.

14.6. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Предприятия определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Трудовой договор с руководителем Предприятия заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

14.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю и главному бухгалтеру Предприятия в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права.

14.8. Руководителю, главному бухгалтеру Предприятия по результатам работы могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная премия;

б) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

С целью поощрения руководителя и главного бухгалтера Предприятия за общие результаты работы руководитель и главный бухгалтер Предприятия могут премироваться по итогам работы за месяц. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в

пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии по итогам работы руководителю Предприятия устанавливается Главой Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия, главному бухгалтеру - руководителем Предприятия и выплачивается за фактически отработанное время.

При определении размера премии по итогам работы руководителю, главному бухгалтеру Предприятия основаниями для снижения ее размера (лишения ее полностью) являются:

- привлечение к дисциплинарной ответственности;

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений Главы Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия, некачественное их исполнение;

- низкая результативность в работе;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплата ежемесячной премии руководителю Предприятия осуществляется распоряжением Главы Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия. Выплата ежемесячной премии главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с приказом руководителя Предприятия. Руководитель Предприятия ежемесячно, для подготовки

распоряжения Главы на выплату ежемесячной премии представляет на согласование отношение. В отношении необходимо обосновать финансово-экономическое состояние предприятия и наличие денежных средств на выплату ежемесячной премии.

При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, Главы Городовиковского городского муниципального образования Республики Калмыкия вправе

приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя Предприятия об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, руководитель Предприятия вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив главного бухгалтера об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

 15. На руководителя предприятия распространяются единовременные поощрительные и другие выплаты социального характера, установленные для работников предприятия коллективным договором, соглашениями.

16. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя или иного работника данного предприятия размер доплаты за исполнение обязанностей руководителя предприятия устанавливается по соглашению сторон трудового договора.