

**Об утверждении Положения о размерах и условиях  
оплаты труда работников муниципальных унитарных  
предприятий муниципального образования  
город-курорт Геленджик**

В целях регулирования оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь статьями 16, 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 25 июля 2011 года № 263-ФЗ), статьями 7, 66, 68 Устава муниципального образования город-курорт Геленджик, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик (прилагается).

2. Руководителям муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик привести правовые акты, регулирующие оплату труда работников предприятий, в соответствие с настоящим постановлением в срок до 1 декабря 2011 года.

3. Настоящее постановление опубликовать в Геленджикской городской газете «Прибой».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования город-курорт Геленджик А.В.Сурата.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава муниципального образования  
город-курорт Геленджик

В.А.Хрестин

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
муниципального образования  
город-курорт Геленджик

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных  
унитарных предприятий муниципального образования  
город-курорт Геленджик

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – Положение) определяет размеры, условия и порядок оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – муниципальные унитарные предприятия).

1.2. С учетом необходимости решения производственных и экономических задач муниципальных унитарных предприятий и возможностей нормирования труда и учета его результатов настоящим Положением устанавливаются следующие системы оплаты труда:

- окладно-премиальная;
- повременно-премиальная.

1.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих муниципальных унитарных предприятий включает в себя:

- 1) должностные оклады, установленные в соответствии с должностью и квалификацией;
- 2) ежемесячные персональные надбавки стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу;
- 3) надбавки за непрерывный стаж работы;
- 4) премии по результатам работы за месяц;
- 5) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) выплаты за совмещение профессий и увеличение объема работ;
- 7) материальную помощь.

1.4. Оплата труда рабочих муниципальных унитарных предприятий включает в себя:

- 1) должностные оклады (тарифные ставки) в соответствии с профессиональной квалификацией и выполняемой работой;
- 2) ежемесячные персональные надбавки стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу;

3) надбавки за непрерывный стаж работы;

4) премии по результатам работы за месяц;

5) выплаты за работу в ночное время, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);

б) разовые премии за работы, связанные с производственной деятельностью, и за выполнение особо важных заданий;

7) надбавки за классность (водителям);

8) материальную помощь.

1.5. При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий сверх средств, направляемых на выплату должностных окладов (повременной оплаты по тарифу), предусматриваются средства для выплаты:

1) ежемесячных персональных надбавок стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу;

2) надбавки за непрерывный стаж работы;

3) премии по результатам работы за месяц;

4) за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) надбавки за классность (водителям);

б) материальной помощи.

1.6. Фонд оплаты труда формируется за счет собственных средств муниципальных унитарных предприятий.

1.7. Выплата премии по результатам работы за месяц производится при наличии положительного финансового результата по данным бухгалтерской отчетности.

1.8. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами муниципальных унитарных предприятий в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.9. В муниципальных унитарных предприятиях локальными нормативными актами могут устанавливаться дополнительные условия организации и оплаты труда для отдельных подразделений и профессий.

## 2. Должностные оклады (ставки) работников муниципальных унитарных предприятий

2.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих муниципальных унитарных предприятий устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью

согласно штатному расписанию приказом директора муниципального унитарного предприятия.

2.2.Часовая тарифная ставка и оклады рабочих устанавливаются после принятия решения квалификационной комиссией о присвоении работнику вида квалификации (разряда), в зависимости от профессиональных знаний, умений, количества и качества труда. Размер часовой тарифной ставки и оклада рабочего устанавливается в соответствии со штатным расписанием муниципального унитарного предприятия приказом директора муниципального унитарного предприятия.

### 3.Ежемесячные персональные надбавки стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу

3.1.Виды и размер ежемесячных персональных надбавок стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу устанавливаются работникам муниципальных унитарных предприятий на основании локального нормативного акта муниципального унитарного предприятия о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия приказом директора муниципального унитарного предприятия. Размер ежемесячных надбавок стимулирующего и компенсационного характера к должностному окладу устанавливается дифференцированно, с учетом сложности и напряженности выполняемой работы. Размер ежемесячных персональных надбавок стимулирующего и компенсационного характера в суммовом выражении не может превышать 50 процентов от должностного оклада.

3.2.Установленный размер персональной надбавки может быть пересмотрен не чаще 1 раза в месяц при изменении условий работы.

### 4.Надбавка за непрерывный стаж работы

4.1.Надбавка за непрерывный стаж работы начисляется ежемесячно, исходя из должностного оклада или тарифной ставки с учетом фактически отработанного времени.

4.2.Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (тарифной ставке)
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

4.3.С целью привлечения либо закрепления в муниципальных унитарных предприятиях наиболее квалифицированных кадров в стаж, дающий право на установление надбавки за непрерывный стаж работы, по приказу директора муниципального унитарного предприятия могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

4.4.Назначение надбавки за непрерывный стаж работы оформляется приказом директора муниципального унитарного предприятия по представлению комиссии по установлению стажа, дающего право на установление надбавки за непрерывный стаж работы работникам муниципального унитарного предприятия.

#### 5.Премия по результатам работы за месяц (квартал, год)

5.1.Премирование работников муниципальных унитарных предприятий осуществляется с целью усиления материальной заинтересованности, улучшения качества выполняемых работ, повышения заинтересованности и ответственности работников за конечные результаты работы муниципального унитарного предприятия в целом с учетом пункта 1.7 настоящего Положения.

Премия выплачивается по итогам работы за месяц. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться премия по итогам работы за квартал и за год.

5.2.Премия по результатам работы за месяц выплачивается в размере до 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время с учетом доплат и надбавок за совмещение должностей, за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу.

5.3.Премия за отчетный месяц (квартал, год) начисляется не позднее месячного срока после окончания отчетного периода.

5.4.Конкретный размер премии, показатели и условия премирования определяются локальным нормативным актом муниципального унитарного предприятия о премировании, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации муниципального унитарного предприятия.

При установлении показателей премирования работников муниципальных унитарных предприятий учитываются:

- 1)эффективность производства и улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности;
- 2)отсутствие аварийных ситуаций;

3)отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;

4)другие показатели.

5.5.Премия не начисляется за период временной нетрудоспособности, нахождения в очередном трудовом отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы.

5.6.По решению директора муниципального унитарного предприятия работник может быть лишен премии полностью или частично в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом муниципального унитарного предприятия о премировании.

#### 6.Ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за классность

Водителям автотранспортных средств выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за классность в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) за фактически отработанное время в следующих размерах:

за 1 класс – 25 процентов;

за 2 класс – 15 процентов.

Классность водителю присваивается ежегодно приказом директора муниципального унитарного предприятия на основании решения квалификационной комиссии муниципального унитарного предприятия.

#### 7.Прочие выплаты

7.1.Прочие выплаты устанавливаются в следующих размерах:

1)за сверхурочную работу – в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2)за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

3)за работу в ночное время – в размере 40 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время – с 22-00 часов до 6-00 часов.

7.2.Работникам, выполняющим наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 70 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии (должности). Доплата выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.3.За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае болезни, нахождения в отпуске, служебной командировке или по другим причинам без освобождения от своих обязанностей устанавливается доплата в размере до 70 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)

отсутствующего работника. Доплата выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. За работником муниципального унитарного предприятия, находящимся в служебной командировке, сохраняется средняя заработная плата.

## 8. Материальная помощь

Работникам муниципальных унитарных предприятий может выплачиваться материальная помощь в размере от одного до трех должностных окладов (месячных тарифных ставок) на основании письменного заявления работника муниципального унитарного предприятия.

Материальная помощь может выплачиваться в случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) свадьбы;
- 3) смерти близкого родственника.

Конкретный размер материальной помощи, а также основания для ее назначения устанавливаются приказом директора муниципального унитарного предприятия и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации муниципального унитарного предприятия.

## 9. Оплата труда директора муниципального унитарного предприятия

9.1. Оплата труда директора муниципального унитарного предприятия состоит из должностного оклада, выплат, установленных разделами 4 и 8 настоящего Положения, премии по результатам работы за месяц (квартал, год).

9.2. Оплата труда директора муниципального унитарного предприятия производится одновременно с выплатой заработной платы работникам муниципального унитарного предприятия.

9.3. Должностной оклад директора муниципального унитарного предприятия устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях) и рассчитывается, исходя из базового ежемесячного размера оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии и коэффициента кратности, определяемого в зависимости от списочной численности работников муниципального унитарного предприятия (приложение № 1 к Положению).

Под базовым размером оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии понимается минимальный оклад (месячная тарифная ставка) работника, занятого в основной деятельности муниципального унитарного предприятия.

9.4. Для определения размера должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия в отраслевой орган администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, курирующий деятельность муниципального унитарного предприятия (далее – отраслевой орган) представляется расчет размера должностного оклада, который

подписывается директором и главным бухгалтером муниципального унитарного предприятия.

Отраслевой орган согласовывает представленный расчет размера должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия и направляет в отдел кадров управления делами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

9.5. В случае, если в отраслевом тарифном соглашении не указана основная профессия по основной трудовой деятельности, то она определяется, исходя из наибольшего удельного веса списочной численности рабочих отдельно взятой профессии к общей численности рабочих либо по специальности, занимающей наибольший удельный вес в основной деятельности муниципального унитарного предприятия.

В качестве основной деятельности понимается вид деятельности, предусмотренный уставом муниципального унитарного предприятия и занимающий наибольший удельный вес в доходах предприятия от реализации производимых им товаров, работ (услуг).

9.6. Кратность должностного оклада к базовому размеру оплаты труда на предприятии определяется в зависимости от списочной численности работников муниципального унитарного предприятия на последнюю отчетную дату, предшествующую месяцу, в котором представляются документы и сведения, необходимые для определения размера должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия.

9.7. Изменение размера должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия производится в связи с пересмотром базового размера оплаты труда на предприятии.

9.8. Размер должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия может быть изменен в течение года при уменьшении или увеличении списочной численности работников до количества, являющегося основанием для изменения показателя кратности должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия.

9.9. Изменение размера должностного оклада директора муниципального унитарного предприятия влечет за собой внесение соответствующих изменений в трудовой договор.

9.10. Решение об установлении надбавки за непрерывный стаж работы в соответствии с разделом 4 настоящего Положения принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик по ходатайству отраслевого органа в соответствии с представлением комиссии по установлению стажа, дающего право на установление надбавки за непрерывный стаж работы работникам соответствующего муниципального унитарного предприятия.

9.11. Директору муниципального унитарного предприятия может выплачиваться материальная помощь в соответствии с разделом 8 настоящего Положения согласно письменному заявлению, согласованному отраслевым органом, на основании решения о выплате материальной помощи, которое



принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

9.12. Директорам муниципальных унитарных предприятий, получивших в расчетном периоде прибыль от финансово-хозяйственной деятельности, при отсутствии обстоятельств, указанных в пункте 9.15 настоящего раздела Положения, устанавливается премия.

9.13. Для определения размера премии директор муниципального унитарного предприятия представляет в отраслевой орган заявление о согласовании выплаты премии и основные результаты финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия (приложение № 2 к Положению), которые подписываются директором и главным бухгалтером муниципального унитарного предприятия, с приложением подтверждающих документов.

Отраслевой орган рассматривает заявление о согласовании выплаты премии директору муниципального унитарного предприятия в течение 5-ти календарных дней со дня представления документов.

По результатам рассмотрения указанного заявления отраслевой орган согласовывает заявление о выплате премии директору муниципального унитарного предприятия, составляет расчет размера премии и направляет пакет документов в отдел кадров управления делами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

В случае несогласования заявления о выплате премии отраслевой орган уведомляет директора муниципального унитарного предприятия путем направления письма с мотивированным обоснованием.

Отдел кадров управления делами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик в течение 5-ти календарных дней направляет заявление с приложением документов, указанных в пункте 9.13 настоящего Положения, главе муниципального образования город-курорт Геленджик для принятия решения о выплате премии директору муниципального унитарного предприятия.

9.14. Решение о выплате премии директору муниципального унитарного предприятия принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

9.15. Премия не выплачивается при:

- 1) нарушении условий трудового договора;
- 2) ухудшении финансово-экономического положения муниципального унитарного предприятия, в том числе росте дебиторской и кредиторской задолженностей;
- 3) наличии просроченной задолженности по денежным обязательствам перед Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием город-курорт Геленджик по обязательным платежам в бюджетную систему Российской Федерации;
- 4) представлении недостоверных сведений в документах отчетности;

5) несвоевременном устранении нарушений, установленных в ходе ревизий и проверок;

6) наличии просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам муниципального унитарного предприятия.

Заместитель главы муниципального  
образования город-курорт Геленджик

А.В.Сурат

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о размерах  
и условиях оплаты труда работников  
муниципальных унитарных  
предприятий муниципального  
образования город-курорт Геленджик

РАСЧЕТ

коэффициента кратности должностного оклада директора  
муниципального унитарного предприятия муниципального  
образования город-курорт Геленджик к базовому размеру  
оплаты труда на предприятии

Списочная численность работников предприятия (человек)	Коэффициент кратности к минимальному окладу (месячной тарифной ставке) на предприятии (по основной деятельности)
до 50	до 1,5
от 51 до 200	до 2
свыше 200	до 3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению о размерах  
и условиях оплаты труда работников  
муниципальных унитарных  
предприятий муниципального  
образования город-курорт Геленджик

**ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**  
финансово-хозяйственной деятельности муниципального  
унитарного предприятия муниципального образования  
город-курорт Геленджик  
за \_\_\_\_\_  
(расчетный период)

(тыс.рублей)

№ п/п	Наименование показателей	План	Факт
1.	Доходы		
2.	Расходы		
3.	Прибыль до налогообложения		
4.	Прибыль после налогообложения		

Кроме того, учитываются такие показатели, как:

- 1) собираемость платежей за жилищно-коммунальные услуги (для предприятий жилищно-коммунального комплекса);
- 2) динамика дебиторской и кредиторской задолженностей;
- 3) своевременность сдачи отчетности в отраслевой орган, курирующий деятельность муниципального унитарного предприятия.

Директор муниципального  
унитарного предприятия

(подпись)

расшифровка подписи

Главный бухгалтер  
муниципального унитарного  
предприятия

(подпись)

расшифровка подписи

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
«Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город-курорт Геленджик»

Проект внесен:

Заместителем главы муниципального образования город-курорт Геленджик

А.В.Сурат

Составитель проекта:

Начальник финансового управления администрации муниципального образования город-курорт Геленджик

Т.В.Осокина

Проект согласован:

Начальник правового управления администрации муниципального образования город-курорт Геленджик

А.Г.Савиди

Начальник отдела кадров управления делами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик

Е.В.Яковлева

Начальник управления экономики администрации муниципального образования город-курорт Геленджик

С.Н.Сивкова

Начальник управления имущественных отношений администрации муниципального образования город-курорт Геленджик

И.С.Павлова

Заместитель главы муниципального образования город-курорт Геленджик

Т.П.Константинова

Первый заместитель главы муниципального образования город-курорт Геленджик

В.П.Марков

