

СОГЛАСОВАНО
Представительный орган
работников Коск Костина Е.В.
« 25 » июля 2016г.

23
Приложение № 2.

Н.И.Пономаренко
« 25 » июля 2016 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального унитарного предприятия «Лосевское»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников организации:

руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

1.2. Работодатель самостоятельно устанавливает системы оплаты труда: размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.3. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) в размере прожиточного минимума трудоспособного человека.

Установленный размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для определения всех тарифных ставок и должностных окладов всем категориям работников.

1.5. Ежеквартально работодатель индексирует размер минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) на коэффициент, равный повышению размера прожиточного минимума, установленного в Краснодарском крае.

2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

24

№ п/п	Должность	Оклад
1	Директор	24000,00
2	Главный бухгалтер	19200,00
3	Контролер-кассир	15360,00
4	Тракторист МТЗ	14000,00
5	Начальник участка	16000,00
6	Слесарь	12000,00
7	Юрист-отдел кадров (0,5 ставки)	7680,00
8	Инженер по охране труда и техники безопасности (0,25 ставки)	3350,00
9	Тракторист Амкадор	14000,00
10	Электрик (0,25 ставки)	3000,00

3. Компенсационные выплаты

3.1. Рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться доплаты не менее 4% тарифной ставки по результатам проведенной специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места) и начисляются за время фактической занятости рабочего на таких местах.

3.2. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.3. За совмещение профессий (должностей), увеличенный объем работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

3.8. Во всех случаях, когда доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели.

4.2. Всем работникам, за непрерывной стаж работы устанавливается надбавка:

Общий стаж работы	Размер надбавки в процентах к тарифной ставке (окладу)
от 5 до 10 лет	20
свыше 10	35

4.3. За счет прибыли организации могут быть предусмотрены выплаты, размер которых определяется коллективным договором:

- к юбилейным датам;
- в связи с уходом на пенсию;
- к профессиональным праздникам;
- на питание;
- на погребение близких родственников и т.д.

5. Премирование работников

5.1. Ежемесячно, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации всем работникам за высокие производственные результаты может быть выплачена премия, но не более 100% должностного оклада.

5.2. Работодатель имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в перечне.


Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

5.3. Представление на начисление премии в пониженном размере, а

также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.5.4. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

5.4. Перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения ЛО
1.	За нарушение дисциплины	
	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушение нормативных правовых актов по охране труда	100

Разработал:  Пономаренко Н И