



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КОЛЫВАНСКОГО РАЙОНА
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.12.2021 № 637-а

О системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, а также о размере предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области

В соответствии со статьями 143 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 21.05.2018 № 216-п «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Новосибирской области, а также о размере предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Новосибирской области среднемесячной заработной платы работников унитарных предприятий Новосибирской области», в целях совершенствования условий системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области Администрация Колыванского района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить систему оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области.

2. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, а также о размере предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области:

1) до 31 декабря 2021 года привести в соответствие с Положением:

а) положения об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий;

б) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками с целью приведения их в соответствие с Положением.

4. Управлению правовой, кадровой, организационно-контрольной работы и труда Администрации Колыванского района Новосибирской области (Власова Ю.С.):

1) осуществлять ведомственный контроль за соблюдением в муниципальных унитарных предприятиях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) осуществлять контроль за соблюдением установленных условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий при заключении с ними трудовых договоров и дополнительных соглашений;

3) ежегодно осуществлять мониторинг заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий;

4) обеспечить направление настоящего постановления в управление законопроектных работ и ведение регистра министерства юстиции Новосибирской области, опубликование настоящего постановления в периодическом печатном издании органов местного самоуправления «Колыванский Вестник».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Администрации Колыванского района Новосибирской области Румынскую Ж.В.

Глава Колыванского района
Новосибирской области

Е.Г. Артюхов

Приложение

Утверждено
постановлением Администрации
Колыванского района
Новосибирской области
от 01.12.2011 № 637-а

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, а также о размере предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, а также о размере предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 143 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 21.05.2018 № 216-п «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Новосибирской области, а также о размере предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Новосибирской области среднемесячной заработной платы работников унитарных предприятий Новосибирской области» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области (далее - предприятия).

2. Система оплаты труда работников предприятий соответствующей отрасли включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников предприятий.

3. Система оплаты труда работников предприятий устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия формируется в пределах объема выручки и валовой прибыли в части оплаты труда работников указанного предприятия.

5. Штатное расписание предприятия формируется и утверждается руководителем предприятия самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано предприятие, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного предприятия с указанием их численности.

6. В коллективном договоре, локальном нормативном акте предприятия рекомендуется предусмотреть возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

7. Наименование должностей и профессий работников предприятий и квалифицированные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

Руководитель предприятия осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия.

9. Доля расхода на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда предприятия не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу предприятия относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом предприятия, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий.

10. Объем стимулирующей части фонда оплаты предприятия должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда предприятия и определяется руководителем предприятия.

11. Оплата труда работников предприятий, в том числе руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

12. Условия оплаты труда работников предприятия устанавливаются трудовым договором между руководителем предприятия и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников муниципальных унитарных предприятий.

II. Порядок установления должностных окладов (окладов)

13. Оплата труда специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

14. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда основной профессии, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного нормами трудового законодательства Российской Федерации.

15. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основной для дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

16. Месячная тарифная ставка (оклад) работника основной профессии, отработавшего месячную норму рабочего времени, исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) рассчитывается в соответствии с Единой межотраслевой тарифной сеткой, исходя из присвоенного разрядного тарифного коэффициента и установленного в предприятии размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, согласно приложению № 1 к Положению.

17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и /или

выполненному объему работы.

18. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Колыванского района Новосибирской области от 27.06.2019 № 719 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

19. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливаются положением об оплате труда работников предприятий с учетом отраслевых особенностей с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4-8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

III. Виды выплат компенсационного характера

20. Работникам предприятий, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;
- 5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

21. Размеры компенсационных выплат, установленные в отраслевом тарифном соглашении, в положении об оплате труда работников предприятий, коллективном договоре, локальном нормативном акте предприятий не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

22. При определении размеров компенсационных выплат работникам предприятия и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников предприятия.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

23. Работникам предприятий, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 3) премии по итогам календарного периода;
- 4) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

24. Качественные показатели эффективности деятельности работников предприятий устанавливается согласно Положению о системе оплаты труда работников предприятия по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности предприятия.

25. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя предприятия на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей на предприятии согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее Комиссии предприятия).

26. В компетенцию Комиссии предприятия входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

27. В состав Комиссии предприятия входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии предприятия избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя предприятия.

28. Заседание Комиссии предприятия проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия предприятия:

- 1) выбирает председателя и секретаря Комиссии предприятия;
- 2) рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии предприятия;
- 3) заслушивает мнение руководителя предприятия (заместителя);
- 4) принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов Комиссии предприятия;
- 5) осуществляют подсчет баллов.

29. Премия по итогам календарного периода года работнику предприятия устанавливается приказом руководителя предприятия по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель предприятия.

30. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам

предприятий устанавливаются приказом руководителя в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель предприятия.

31. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются работникам предприятий в размерах и на условиях, установленных в положении об оплате труда работников предприятия.

32. При определении размера стимулирующих выплат работникам предприятия, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников предприятия.

33. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику предприятия устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия.

V. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий

34. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий при заключении с ними трудовых договоров, а также регламентирует определение размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

35. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

36. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется Комиссией об утверждении Положения и состава Комиссии по установлению должностных окладов руководителей муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области и по установлению групп по оплате труда руководителей учреждений бюджетной сферы, финансируемых из районного бюджета Колыванского района Новосибирской области (далее - Комиссия).

37. В Комиссию для обоснования предложений по размеру устанавливаемого должностного оклада руководителям муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области представляется справка по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

38. Должностной оклад руководителей муниципальных предприятий Колыванского района устанавливается в зависимости от списочной численности работников по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор, и величины тарифной ставки 1 разряда рабочего основной

профессии, определенной коллективным договором или иным локальным актом предприятия.

Основной считается та профессия, которая занимает наибольший удельный вес по численности рабочих.

В случае если в коллективном договоре не установлена основная профессия, она определяется структурным подразделением Администрации района, на которое возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли.

39. Размеры должностных окладов руководителей устанавливаются кратными величине минимальной тарифной ставки (минимальный должностной оклад) рабочего основной профессии, определенной коллективным договором или иным локальным актом предприятия, исходя из следующих показателей:

Списочная численность работников, чел.	Кратность к величине минимальной тарифной ставки (минимальный должностной оклад) рабочего основной профессии
до 50	до 9,0
от 51 до 100	до 9,4
от 101 до 200	до 10,0
от 201 от 500	до 10,4

40. Указанный порядок устанавливает предел, в рамках которого определяется размер должностного оклада руководителя предприятия соответствующей группы. При определении должностного оклада максимальная кратность к величине тарифной ставки первого разряда устанавливается руководителям предприятия, которые имеют стабильные финансово-хозяйственные результаты (прибыль и др.)

Для определения размера должностного оклада руководителя тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии умножается на показатель кратности.

41. При установлении величины кратности учитывается сложность управления предприятием (количество видов деятельности, осуществляемых предприятием, число структурных подразделений предприятия и т.д.).

42. Установленный в трудовом договоре должностной оклад руководителя не может превышать предельный размер, определенный в кратности к средней заработной плате работников предприятия (за квартал), исходя из следующих показателей:

Списочная численность работников на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор, чел.	Кратность к размеру начисленной средней заработной платы работников за предшествующий квартал, руб.
---	--

до 50
до 100
от 100 до 500
от 500 и более

до 2
до 3
до 4
до 5

При наличии средней заработной платы работников предприятий за квартал, для определения предельного размера должностного оклада руководителя, в нее включаются премии и вознаграждения, предусмотренные положением об оплате труда (премировании) работников предприятий, начисленные в расчетном периоде в соответствии с действующим законодательством об исчислении среднего заработка.

При определении предельного должностного оклада руководителя предприятия с численностью работников до 10 человек исходная средняя заработная плата работников исчисляется без учета заработной платы руководителя.

43. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия.

44. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников предприятий в целях определения кратности осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

45. На предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные оклады, расчет должностного оклада руководителя производится, исходя из минимального должностного оклада рабочих основной профессии или служащих.

46. Должностной оклад руководителю устанавливается в фиксированной сумме.

47. Руководитель предприятия устанавливает размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя предприятия.

48. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок муниципального предприятия.

49. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается по утвержденным настоящим Положением показателям эффективности деятельности предприятия, и критериев оценки работы руководителя предприятия согласно приложению № 3 настоящему Положению, и выплачивается ежемесячно.

Оценку достигнутого результата выполнения качественных показателей и определение конкретного размера выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия о материальном стимулировании руководителей муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области, муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Колыванского района Новосибирской области, с установленной ею периодичностью, но не реже одного раза в квартал, которые устанавливаются распоряжением администрации Колыванского района Новосибирской области.

50. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия не начисляются в случаях:

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения показателей эффективности деятельности предприятия и эффективности деятельности руководителя предприятия (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам предприятия;

2) необеспечение в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения;

4) наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности предприятия по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

51. При наличии случаев, определенных пунктом 50 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера не начисляются руководителю предприятия, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

52. Оценку достигнутого результата выполнения качественных показателей и определение конкретного размера выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия по оценке выполнения качественных показателей эффективности деятельности предприятия, созданная на предприятии.

53. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается к должностным окладам, определенным трудовыми договорами руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения).

54. Вознаграждение (премия) по итогам работы за календарный период (квартал, год) руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия устанавливается по результатам финансово-хозяйственной деятельности и выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

55. Порядок, условия и размеры иных выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предприятия дополнительных денежных сумм (материальная помощь к отпуску, премирование к профессиональным и государственным праздникам и др.) производятся в случае, если они предусмотрены в локальном акте предприятия для всех работников, и т.д.) и в каждом конкретном случае определяются решением Главы Колыванского района Новосибирской области либо должностного лица, уполномоченного заключать трудовые договоры с руководителем.

VII. Заключительные положения

56. На должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением Администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников, условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров, а также о размере предельного
уровня соотношений среднемесячной
заработной платы руководителей, их
заместителей, главных бухгалтеров и
среднемесячной заработной платы
работников муниципальных унитарных
предприятий Колыванского района
Новосибирской области

ЕДИНАЯ МЕЖОТРАСЛЕВАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА

(1 вариант)

Разряды	Ступени, тарифные коэффициенты					
	I	II	III	IV	V	VI
1	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,16
2	1,20	1,24	1,28	1,32	1,36	1,40
3	1,44	1,49	1,54	1,59	1,64	1,68
4	1,73	1,79	1,85	1,91	1,97	2,02
5	2,07	2,14	2,21	2,27	2,34	2,42
6	2,50	2,55	2,60	2,66	2,69	2,73
7	2,78	2,83	2,88	2,93	2,98	3,03
8	3,08	3,13	3,18	3,23	3,29	3,35
9	3,42	3,52	3,61	3,71		
10	3,80	3,90	4,00	4,10		
11	4,21	4,32	4,44	4,56		
12	4,68	4,80	4,93	5,06		
13	5,19	5,51	5,84	6,17		
14	6,50	6,90	7,31	7,72		
15	8,13	9,00	9,40			
16	10,0	10,4	11,2			
17	12,0	12,8	13,7			
18	14,0	14,8	16,0			

Примечание. Ступени в рамках одного тарифного разряда позволяют учесть заслуги работника перед предприятием (долгосрочная безупречная работа, высокое профессиональное мастерство, высокое качество выполняемых работ и т. Д.) и расширяют возможности повышения оплаты труда работника без присвоения более высокого разряда, а также в том случае, если работник уже имеет высший разряд.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников,
условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров, а также о
размере предельного уровня соотношений
среднемесячной заработной платы руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров и
среднемесячной заработной платы работников
муниципальных унитарных предприятий
Колыванского района Новосибирской области

СПРАВКА

по _____
(наименование предприятия)

N п/п	Показатели	За предшеству ющий год	За предшеству ющий квартал текущего года	На дату обращения
1.	Списочная численность работников на 1-е число месяца, в котором заключается (вносятся изменения) в трудовой договор			
2.	Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия за вычетом налогов, других обязательных платежей, тыс. руб.			
3.	Наличие бюджетного финансирования и направление его на компенсацию убытков, тыс. руб.			
4.	Тарифная ставка 1 разряда (минимальный оклад, минимальная тарифная ставка) рабочих основной профессии, рублей			
5.	Средняя заработная плата по предприятию, рублей, в том числе:			
6.	Должностной оклад руководителя, руб. (дата утверждения)			
7.	Наличие задолженности по выплате заработной платы по состоянию на первое число месяца календарного периода, по итогам которого			

	осуществляется оценка результатов, тыс. руб.			
8.	Наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы РФ по состоянию на первое число месяца календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, тыс. руб.			
9.	Наличие предписаний и замечаний по актам проверок контрольных и надзорных органов			

Руководитель предприятия _____
подпись

Ф.И.О.

Главный бухгалтер _____
предприятия подпись

Ф.И.О.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников,
условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров, а также о
размере предельного уровня соотношений
среднемесячной заработной платы руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров и
среднемесячной заработной платы работников
муниципальных унитарных предприятий
Колыванского района Новосибирской области

Качественные показатели эффективности деятельности
муниципальных унитарных предприятий для установления
надбавок стимулирующего характера руководителям
муниципальных унитарных предприятий Колыванского района Новосибирской области

N п/п	Наименование показателя	Условия осуществления выплат, размер выплат (в % от оклада)
1	Выполнение Плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение в срок - 15%; наличие замечаний (нарушений) – 0%
2	Отсутствие обоснованных жалоб (претензий) на качество предоставляемых услуг, предписаний и актов о нарушениях, претензий со стороны органов, контролирующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия	Отсутствие - 5%; наличие – 0%
3	Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде, нарушение трудовой дисциплины	Наличие нарушений – 0%; отсутствие - 15%
4	Штатная численность/укомплектованность предприятия работниками	Доля укомплектованности от 75% до 100% - 10%; доля укомплектованности ниже 75% - 0%
5	Динамика объема выполненных работ, услуг	Наличие динамики - 10%; на уровне прошлого года - 5%; отсутствие динамики – 0%
6	Дебиторская задолженность по отношению к аналогичному периоду прошлого года, всего, в т.ч. просроченная	Снижение дебиторской задолженности до 50% включительно - 10%; снижение дебиторской задолженности от 50% до 100%; - 15%; отсутствие снижения дебиторской

		задолженности - 5%; рост дебиторской задолженности - 0
7	Кредиторская задолженность по отношению к аналогичному периоду прошлого года, всего, в т.ч. просроченная	Снижение кредиторской задолженности до 50% включительно - 10% -; снижение кредиторской задолженности от 50% до 100% - 15%; отсутствие снижения кредиторской задолженности – 5%; рост кредиторской задолженности - 0
8	Обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, обеспечение проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, отсутствие травматизма и профессиональных заболеваний. Отсутствие фактов нарушения трудового законодательства	Отсутствие нарушений - 5%; наличие нарушений – 0 %
9	Проведение объективной оценки результатов деятельности каждого работника, исходя из установленных качественных показателей деятельности	Оценка производится по установленным качественным показателям - 5%; оценка не производится - 0
10	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов - 5%; нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов – 0
	Итого:	до 100%

Качественные показатели эффективности деятельности
муниципального унитарного предприятия для установления
надбавок стимулирующего характера руководителям
муниципального унитарного предприятия Колыванского района Новосибирской области

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Факт	Процент стимулирующих выплат
1.	Объем рейсов от запланированных за отчетный период по отношению к плановым показателям за предыдущий квартал	___ кол./___ кол.	менее 90% от 90% до 100	5% 10%

2.	Укомплектованность предприятия работниками, непосредственно оказывающими услуги	свыше 75% ниже 75%		10 0
3.	Развитие материально-технической базы предприятия		да нет	<u>20</u> 0
4.	организация и проведение текущего и капитального ремонта здания		отсутствие наличие	0 <u>5</u>
5.	Отсутствие несчастных случаев на предприятии		отсутствие наличие	<u>5</u> 0
6.	Отсутствие фактов нарушения трудового законодательства на предприятии		отсутствие наличие	<u>5</u> 0
7.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов, выполнение поручений учредителя		отсутствие наличие	<u>10</u> 0
8.	Отсутствие нарушений порядка и сроков предоставления отчетности (утвержденной органами государственной статистики, МИФНС, ФСС, органами местного самоуправления и др.)		отсутствие наличие	<u>15</u> 0
9.	Своевременное рассмотрение обращений граждан и юридических лиц, писем администрации		да нет	<u>10</u>
10.	Кредиторская задолженность по отношению к аналогичному периоду прошлого года, всего в т.ч. просроченная		да нет	<u>10</u> 0
	Итого:			до 100%