

ДУМА

МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

 четвертого созыва

РЕШЕНИЕ

 от 29 сентября 2022 года п.г.т. Махнёво № 187

## *Об утверждении Положения об условиях оплаты труда*

## *руководителей муниципальных унитарных предприятий*

## *Махнёвского муниципального образования*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, руководствуясь Уставом Махнёвского муниципального образования, Дума Махнёвского муниципального образования

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Махнёвского муниципального образования (прилагается).

2. Признать утратившим силу Решение Думы Махнёвского муниципального образования от 25.10.2012 года № 269 «Об утверждений Положения о порядке определения размеров оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Махнёвского муниципального образования (с изменениями от 25.12.2012 года №302, от 28.03.2019 года № 405).

3. Настоящее Решение опубликовать в газете «Алапаевская искра» и разместить на сайте Махнёвского муниципального образования в сети «Интернет».

4. Настоящее Решение вступает в силу со дня его опубликования в газете «Алапаевская искра».

5. Контроль за выполнением настоящего Решения возложить на постоянную комиссию по экономической политике, бюджету, финансам и налогам (С.В. Дюкова).

Председатель Думы

муниципального образования С.Г. Алышов

Глава муниципального образования А.С. Корелин

Приложение

к Решению Думы Махнёвского

муниципального образования

от 29.09.2022 № 187

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Махнёвского муниципального образования**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Основная цель настоящего Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - руководитель предприятия), зависимости ее размера от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Настоящее Положение предусматривает единый принцип оплаты труда руководителей всех муниципальных унитарных предприятий и является основой для определения оплаты труда при заключении с ними трудовых договоров.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных трудовыми договорами и производится из средств предприятия.

1.4. Пересмотр размера должностного оклада, дополнительные выплаты в одностороннем порядке, без внесения изменений в трудовой договор и не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются и могут явиться основанием для его досрочного расторжения.

1.5. Заключенные ранее трудовые договоры с руководителями предприятий пересматриваются в порядке, установленном статьёй 72 Трудового кодекса Российской Федерации, если предусмотренные в них размеры должностных окладов, условия вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности, премирования и выплаты материальной помощи не соответствуют требованиям настоящего Положения.

1.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном  законодательством порядке.

**2. Порядок установления должностного оклада**

2.1.Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в зависимости от величины тарифной ставки рабочего основной профессии, установленной на предприятии и внесенной в коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей, по формуле:

О= C x k, где:

О - должностной оклад;

C - тарифная ставка рабочего 1 разряда основной профессии (руб.);

K - коэффициент кратности должностных окладов к величине тарифной ставки, учитывающей списочную численность и конечные результаты финансово- хозяйственной деятельности предприятия.

2.2. Группа по оплате труда руководителя предприятия устанавливается в зависимости от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.3. Расчетный коэффициент кратности должностного оклада к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии определяется с учетом списочной численности работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор, и группы по оплате труда руководителя предприятия согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Основанием для определения должностного оклада руководителя  при заключении с ним трудового договора является представление следующих исходных данных:

- штатного расписания МУП, действующего на момент расчета величины оклада руководителя;

- списочной численности работников МУП на момент расчета оклада;

- размера минимальной тарифной ставки (оклада) рабочего, занятого в основной деятельности МУП.

2.4. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается распоряжением Администрации Махнёвского муниципального образования и фиксируется в условиях трудового договора. Для определения размера должностного оклада руководителя предприятием в отдел экономики и потребительского рынка Администрации Махнёвского муниципального образования представляются показатели по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.5. Изменение должностного оклада руководителя предприятия производится путем заключения сторонами дополнительного соглашения о внесении соответствующих изменений в трудовой договор.

2.6. Глава Махнёвского муниципального образования при наличии рекомендаций по утверждению должностных окладов и норматива вознаграждения руководителей муниципальных унитарных предприятий с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности, объема производства продукции (выполняемых услуг), условий труда и социальной значимости предприятия, квалификацией руководителя.

**3. Порядок установления и условия стимулирующих выплат**

* 1. Руководителю предприятия устанавливается выплата (комиссией по определению размеров должностных окладов руководителей муниципальных унитарных предприятий Махнёвского муниципального образования) за интенсивность, и высокие результаты работы, устанавливается за выполнение больших объёмов работ с возможно меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, напряжённость труда, точность выполняемой работы в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада);
	2. Ежеквартальная премия за **результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителей предприятий.**
	3. **Выплата вознаграждений за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий.**

3.4. Устанавливается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности, за год исходя из объемов фактически полученной прибыли в размере одного оклада.

**4. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности**

**руководителей предприятий**

4.1. Руководителю предприятия устанавливается ежеквартальная премия в размере, не превышающего 50 процентов  оклада за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость товаров, работ (услуг), при выполнении показателей премирования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели премирования | Размережеквартальнойпремии, проценты |
| 1. | Обеспечение рентабельной работы предприятия            | 30 |
| 2. | Выполнение балансовой прибыли | 20 |
| 3. | Обеспечение темпов роста доходов над      расходами, равными или превышающими единицу                             | 10 |

Премия выплачивается в полном объеме при условии выполнения установленных показателей премирования. В случае невыполнения одного или нескольких показателей премия уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

4.2. Премия не выплачивается:

- при наличии просроченной задолженности по заработной плате, налоговым и обязательным платежам (при отсутствии задолженности со стороны бюджета);

- в случаях применения дисциплинарного взыскания;

- в случае отсутствия прибыли по результатам деятельности предприятия за отчётный период.

4.3. Расчет премии производится ежеквартально по отношению к соответствующему месяцу предыдущего года с поквартальной корректировкой показателей (приложение № 4).

4.4. Депремирование (снижение размера премий руководителю предприятия) осуществляется согласно [перечню](http://admsur.ru/bank/dokumenty/2015/post_49.htm#Par294) производственных упущений.

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень производственных упущений | Процент снижения премии от установленной, проценты |
| 1.Наличие случаев производственного травматизма | 20 |
| 2.Несоблюдение установленных сроков исполнения постановлений, распоряжений, протоколов, писем вышестоящих организаций | 15 |
| 3.Несоблюдение трудовой производственной дисциплины | 15 |

**5. Выплата вознаграждений за выслугу лет**

**руководителям муниципальных унитарных предприятий**

5.1. Выплата вознаграждения за выслугу лет производится в виде ежемесячных надбавок дифференцированно в зависимости от стажа работы на данном предприятии, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы в организации, дающий право на получение вознаграждения | Размер вознаграждения за выслугу лет в процентах к месячной тарифной ставке (должностному окладу) |
| от 1 лет до 5 лет | 5 |
| от 5 лет до 10 лет | 10 |
| от 10 лет до 15 лет | 15 |
| от 15 лет до 20 лет | 20 |
| свыше 20 лет | 25 |

5.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается:

5.2.1. Время работы на данном предприятии.

5.2.2. Время работы пенсионеров, ранее ушедших на пенсию с данного предприятия и возобновивших работу на данном предприятии. Время временного перерыва в работе пенсионеров в стаж за выслугу лет не включается.

**5.3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет.**

5.3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

5.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В данном случае если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от производства, работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.3.3. При увольнении надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

**5.4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.**

5.4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией предприятия по установлению трудового стажа.

5.4.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

**6. Порядок установления  вознаграждений**

**по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия**

6.1**.**Руководителю предприятия при условии признания его работы за отчетный финансовой год удовлетворительной устанавливается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности за год исходя из объемов фактически полученной прибыли в размере одного оклада, рассчитанного в соответствии с п. 2.1 настоящего Положения. Выплата вознаграждения осуществляется при наличии у предприятия финансовых средств.

6.2. Вознаграждение по итогам работы за год начисляется руководителям муниципальных унитарных предприятий при условии выполнения следующих показателей:

-темп роста выручки от продажи товаров, продукции, работ, услуг;

-соблюдение соотношения роста производительности труда на 1 работающего к уровню средней заработной платы;

-темп роста чистой прибыли к аналогичному отчетному периоду.

6.3. Выплата вознаграждения руководителю производится по согласованию с Администрацией Махнёвского муниципального образования о выполнении программы финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия.

6.4. Расчет вознаграждения по итогам работы предприятия за год производится согласно таблице:

Расчет вознаграждения по итогам работы за год:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиепоказателя | Фактпрошлого года | Фактотчетногогода | Изменения (+/-) | % соотношенияфакта отчетногогода с фактомпрошлого года |
| 1. Выручка от продажи товаров, продукции,работ, услуг |   |   |   |   |
| 2. Соблюдениесоотношения ростапроизводительноститруда на 1 работающегок уровню среднейзаработной платы |   |   |   |   |
| 3. Темпы роста чистой прибыли к аналогичномупериоду |   |   |   |   |

Руководитель МУП:

Главный бухгалтер МУП:

Экономист МУП:

*6.5.* Вознаграждение не выплачивается:

- при наличии просроченных задолженностей по заработной плате, налоговым и обязательным платежам;

- если к руководителю предприятия применены меры дисциплинарной ответственности;

- при нарушении руководителем условий заключенного трудового договора.

**7. Единовременные поощрительные выплаты**

7.1. Руководителю предприятия в соответствии с распоряжения Главы Махнёвского муниципального образования выплачиваются единовременные выплаты за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия, с учетом экономии по фонду оплаты труда:

- при присвоении Почетного звания, награждения Правительственной наградой, Почетной грамотой министерства или ведомства Российской Федерации в размере до 2-х должностных окладов;

- к юбилейным датам: 55-летия для женщин и 60-летия для мужчин в размере до 1-го должностного оклада;

- к профессиональному празднику в размере до 1-го должностного оклада.

7.2. Решение о выплате и величине единовременного вознаграждения принимается Главой Махнёвского муниципального образования на основании служебной записки заместителя главы Администрации Махнёвского муниципального образования по социальным вопросам.

**8. Единовременная выплата к ежегодному отпуску**

**(материальная помощь)**

8.1. Руководителю предприятия один раз в год выплачивается материальная помощь к основному или дополнительному отпуску за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в размере одного должностного оклада в соответствии с распоряжением Администрации Махнёвского муниципального образования и на основании заявления руководителя предприятия на имя Главы Махнёвского муниципального образования.

8.2. Дополнительно материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада  в случаи обращения руководителя предприятия в связи с необходимостью лечения, семейными и иными обстоятельствами, в результате которых он оказался в затруднительном материальном положении. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления руководителя предприятия по распоряжению Главы Махнёвского муниципального образования.

**9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы**

9.1. Установить следующий максимальный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Махнёвского муниципального образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

- для руководителя муниципального предприятия - 4;

- для заместителей руководителя муниципального предприятия - 3;

- для главного бухгалтера муниципального предприятия - 3.

|  |
| --- |
| Приложение №1к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**для отнесения предприятий к группе**

**по оплате труда руководителей предприятий**

Муниципальные унитарные предприятия распределяются по группам в зависимости от объёма выручки, полученной от продажи товаров, продукции, работ, услуг

|  |  |
| --- | --- |
| Группы предприятий | Объём выручки, полученной от продажи товаров, продукции, работ, услуг  (без НДС) (в млн. руб.) |
| 1 | свыше 25 |
| 2 | от 18 до 25 |
| 3 | от 12 до 18 |
| 4 | от 7 до 12 |
| 5 | от 3 до 7 |
| 6 | от 1 до 3 |
| Вне группы | менее 1 |

|  |
| --- |
| Приложение № 2к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий |

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ ВЕЛИЧИНЫ КРАТНОСТИ**

**должностных окладов руководителей с учётом численности**

**работников и группы предприятия**

|  |  |
| --- | --- |
|   Группы предприятий  | Списочная численность работников, чел. |
| До 25 | 26-50 | 51-100 |
| 1 | 7-9 | 8-10 | 9-11 |
| 2 | 6-8 | 7-9 | 8-10 |
| 3 | 5-7 | 6-8 | 7-9 |
| 4 | 4-6 | 5-7 | 6-8 |
| 5 | 3-5 | 4-6 | 5-7 |
| 6 | 2-4 | 3-5 | 4-6 |
| вне группы | 1-3 | 2-4 | 3-5 |

Примечание:

1. Коэффициент "k" определяется на пересечении строки, соответствующей группе по оплате труда руководителя, и столбца, в диапазон которого попадает списочная численность работников предприятия.

2. Настоящим приложением установлены предельные величины кратности к минимальной тарифной ставке (минимальному окладу (ставке)). Конкретная величина кратности устанавливается Администрацией Махнёвского муниципального образования с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности,  объемов производства продукции и результатов финансово-хозяйственной деятельности, исходя из любого количества минимальных тарифных ставок (минимальных окладов (ставок)) в пределах, предусмотренных для данной группы предприятий по численности работников.

|  |
| --- |
| Приложение № 3к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий |

                                                  СОГЛАСОВАНО:

                                                        Глава Махнёвского

муниципального образования

                                                          \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                     «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**для расчёта размера должностного оклада**

**руководителя муниципального унитарного предприятия**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование МУПа)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Значение |
| 1 | Группа по оплате труда руководителя |  |
| 2 | Списочная численность работников предприятия на1 число месяца, в котором заключается (перезаключается) трудовой договор (чел.) |  |
| 3 | Наименование основной профессии |  |
| 4 | Величина тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии (руб.) |  |
| 5 | Размер предельной кратности к величине тарифнойставки 1 разряда рабочего основной профессии поданной группе предприятий (k) |  |
| 6 | Размер  коэффициента кратности, принятый к расчету должностного оклада |  |
| 7 | Расчетный  размер должностного оклада руководителя |  |

Примечание:

Показатели заполняются:

- при заключении трудового договора с руководителем предприятия;

- при изменении размера должностного оклада по итогам финансово-хозяйственной деятельности предприятия (предоставляется одновременно с отчетом руководителя муниципального унитарного предприятия).

|  |
| --- |
|  Приложение № 4к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий |

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**для определения размера премирования руководителя**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

                    (наименование МУПа)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  № п/п | Наименование показателей премирования | План на отчетныйпериод | Факт за отчетныйпериод | Размер  пре-мирования завыполнение  показателей,%           | Согласо-ванный  размер  премии, %       | Подписьответ- ствен- ного   лица   |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 |   |   |   |   |   |   |
| 2 |   |   |   |   |   |   |
| 3 |   |   |   |   |   |   |
|   | Итого: |   |   |   |   |   |

Примечание:

Графы 1, 2, 3, 4, 5 заполняет предприятие.

Графы 6, 7 заполняет  отделом экономики и потребительского рынка

Руководитель МУП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                                      (подпись / Ф.И.О.)

Главный бухгалтер МУП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                                      (подпись, Ф.И.О.)

По итогам работы за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ размер   премии руководителю составляет \_\_\_\_\_\_%.

В соответствии с пунктом 3.4 Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий размер премии руководителю снижен за: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.