**Магаданская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ОМСУКЧАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 10.04.2020г. № 156

пос. Омсукчан

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа |

В соответствии со [статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), Федеральным законом от 14.11.2002г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных предприятиях», руководствуясь Уставом муниципального образования «Омсукчанский городской округ», в целях обеспечения единого подхода к определению условий оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа, администрация Омсукчанского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа (далее - Положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отраслевым (функциональным) структурным подразделениям администрации Омсукчанского городского округа, на которые возложены функции и полномочия учредителя, руководствоваться настоящим Положением при заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий.

3. Контроль реализации настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в законную силу с момента его опубликования в газете «Омсукчанские вести» и подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «Омсукчанский городской округ» в сети Интернет.

Глава администрации С.Н. Макаров

Приложение

к постановлению

администрации

городского округа

от 10.04.2020г. № 156

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа разработано в соответствии со статьей 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), Федеральным законом от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

1.2. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа (далее - предприятие) при заключении (изменении) с ними трудовых договоров.

1.3. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия производится из средств предприятия.

1.4. Положение не распространяется на предприятия, находящиеся в стадии ликвидации, приватизации, банкротства.

1.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке.

**2. Оплата труда руководителя предприятия**

2.1. Оплата труда руководителя предприятия (далее - руководитель) включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором, заключенным между руководителем отраслевого (функционального) структурного подразделения администрации Омсукчанского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель).

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников предприятия устанавливается в трудовом договоре с руководителем в кратности от 1 до 8.

2.2.1. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников предприятия рассчитывается за отчетный год (для предприятий, осуществляющих деятельность менее одного года, - за фактически отработанный период отчетного года, но не менее 6 месяцев).

Для предприятий, осуществлявших деятельность менее 6 месяцев отчетного года, соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников за отчетный период не рассчитывается.

2.2.2. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, иных работников руководящего состава (главный инженер, директор по отдельным вопросам деятельности) на среднесписочную численность указанных работников.

По вновь создаваемым предприятиям размер средней заработной платы работников предприятия определяется исходя из плановых (расчетных) показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

2.3. Руководитель не имеет права получать выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

**3. Порядок определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в фиксированной сумме (в рублях) на основании кратности к величине тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда основной профессии, определенной отраслевым тарифным соглашением или коллективным договором на предприятии и численности работников предприятия.

Если в коллективном договоре предприятия не указана основная профессия, то она определяется распоряжением Учредителя. При этом основной признается та профессия, которая занимает наибольший удельный вес по численности работников, занятых на этих работах.

3.1.1. Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из следующих показателей кратности к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии и списочной численности работников предприятия:

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность предприятия | Кратность к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии |
| До 30 человек | 2,3 |
| От 30 до 50 человек | 3 |
| От 51 до 100 человек | 3,7 |
| От 101 до 150 человек | 4,4 |
| От 151 до 200 человек | 5,1 |

3.1.2. Основанием для определения должностного оклада руководителя является представление штатного расписания предприятия, действующего на момент расчета размера должностного оклада.

3.1.3. По вновь создаваемым предприятиям размер должностного оклада руководителя определяется исходя из плановых (расчетных) показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

3.1.4. Индексация должностного оклада руководителя производится не чаще одного раза в год. При этом наличие источника средств для оплаты повышения должностного оклада руководителя является обязательным.

Индексация должностного оклада руководителя не может являться основанием для увеличения кратности соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников предприятия, установленной трудовым договором с руководителем.

3.1.5. Должностной оклад руководителя может быть пересмотрен в течение года в случае изменения штатной численности работников предприятия, влекущего изменение установленного настоящим Положением показателя кратности, если такое изменение численности составляет 10 и более процентов от штатной численности работников на дату установления должностного оклада руководителя.

Изменение штатной численности работников вследствие приема работников для выполнения работ сезонного характера не является основанием для пересмотра группы по оплате труда, установленной подпунктом 3.1.1 настоящего Положения.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия устанавливаются трудовым договором на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого предприятия.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с положениями коллективного договора, локальными нормативными актами предприятия.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников предприятия (без учета работников, осуществляющих работу по договорам гражданско-правового характера), устанавливается в кратности от 1 до 6.

Указанное соотношение определяется в порядке, установленном подпунктами 2.2.1 и 2.2.2 настоящего Положения.

**4. Порядок установления руководителю выплат компенсационного**

**характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера руководителю относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей) при совмещении им профессий (должностей);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) руководителю определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не должна превышать 100% должностного оклада.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**5. Порядок установления руководителю выплат стимулирующего характера**

5.1. Руководителю могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;

- ежегодное вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

5.2. Ежемесячная премия может выплачиваться руководителю в размере до 50% должностного оклада по результатам достижения следующих показателей эффективности деятельности руководителя и предприятия в целом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование целевого показателя премирования | Вес критерия | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевых показателей премирования | Размер снижения за невыполнение, % от суммы премии |
| Эффективное и целевое использование муниципального имущества и доходов предприятия | 0,05 |  | До 25 |
| Отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия | 0,15 |  | До 25 |
| Отсутствие задолженности предприятия по выплате налогов и обязательных платежей во внебюджетные фонды | 0,15 |  | До 25 |
| Соблюдение условий охраны труда и техники безопасности | 0,05 |  | До 25 |
| Отсутствие обоснованных письменных жалоб от потребителей услуг на качество работы предприятия | 0,05 |  | До 25 |
| Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия | 0,05 |  | До 25 |

5.2.1. Размер премии определяется на основании сведений предприятия о выполнении (достижении) установленных ключевых показателей эффективности деятельности предприятия.

Ответственность за достоверность исходных данных, представляемых для определения размера премии по результатам руководителю, возлагается на руководителя и главного бухгалтера предприятия.

5.2.2. Информация о выполнении целевых показателей премирования с указанием источника и формы отчетности, содержащей сведения о выполнении целевых показателей премирования, предоставляется предприятием Учредителю ежемесячно в срок до 03 числа месяца, следующего за отчетным.

5.2.3. Учредитель в течение одного рабочего дня рассматривает информацию по исполнению целевых показателей премирования и определяет размер премии.

5.2.4. Размер премии руководителю утверждается соответствующим распоряжением (приказом) Учредителя.

5.2.5. Общая сумма выплат ежемесячной премии в год не может превышать 12 должностных окладов руководителя.

5.2.6. В случае если деятельность предприятия и (или) полномочия руководителя осуществляются менее одного года, предельный размер ежемесячной премии руководителю определяется пропорционально фактически отработанному периоду в году.

5.2.7. Применение к руководителю в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей является основанием для уменьшения размера премии на сумму до 90% от общего размера премии, рассчитанного в соответствии с пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.3. Предельный размер вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия (далее - вознаграждение) - один должностной оклад с учетом компенсационных выплат при соблюдении предельного размера годовых выплат, установленных настоящим Положением.

5.3.1 Размер вознаграждения руководителя устанавливается индивидуально, увязывается непосредственно с выполнением ключевых показателей экономической эффективности (далее - КПЭ) предприятия для определения размера годового вознаграждения руководителя и принимается на заседании балансовой комиссии по рассмотрению итогов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий Омсукчанского городского округа (далее - балансовая комиссия) с учетом личного вклада руководителя в решение основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором руководителя.

Состав балансовой комиссии, сроки ее проведения утверждаются ежегодно распоряжением администрации Омсукчанского городского округа.

5.3.2. Вознаграждение определяется на основе отчетных форм о выполнении КПЭ по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Конкретный размер вознаграждения за достижение КПЭ руководителя определяется на основе суммы баллов за отчетный год на основании информации предприятия, представленной по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3.3. Размер вознаграждения для руководителей, не проработавших календарного года, определяется пропорционально отработанному времени.

5.3.4. Вознаграждение руководителю не начисляется в следующих случаях:

1) за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;

2) наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение предприятию своими действиями или бездействием материального ущерба;

3) наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

4) наличие фактов недостачи денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном финансовом году;

5) назначение арбитражного управляющего;

6) наличие просроченной задолженности по заработной плате работников в отчетном периоде;

7) просроченная задолженность по платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды в отчетном периоде;

8) отсутствие прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом налогов, других обязательных платежей за предшествующий период;

9) нецелевое использование муниципального имущества;

10) признание балансовой комиссией итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия неудовлетворительными.

5.3.5. Выплата вознаграждения производится на основании распоряжения (приказа) Учредителя по итогам решения балансовой комиссии о размере вознаграждения и по согласованию с главой администрации Омсукчанского городского округа.

Подготовка проекта распоряжения (приказа) Учредителя об установлении вознаграждения руководителю осуществляется Учредителем в течение трех рабочих дней после заседания балансовой комиссии.

5.3.6. Вознаграждение выплачивается за счет средств чистой прибыли предприятия, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, подлежащих перечислению в бюджет, а также на создание резервного фонда и фонда развития производства за предшествующий календарный год.

В случае если полученная прибыль предприятия за вычетом средств, подлежащих перечислению в бюджет, а также на создание резервного фонда и фонда развития производства за предшествующий календарный год меньше 12 должностных окладов руководителя либо полностью отсутствует, вознаграждение руководителю не выплачивается.

5.4. На руководителя не распространяются положения о премировании, действующие на предприятии, и коллективные договоры в части установления заработной платы.

**6. Порядок и условия установления руководителю материальной**

**помощи**

6.1. Выплата руководителю материальной помощи может быть установлена в размере не более 0,5 должностного оклада в год и предусматривается в трудовом договоре.

6.2. Материальная помощь при наступлении обстоятельств, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом предприятия (в том числе в связи со смертью ближайших родственников (родителей, супруги (а), детей), бракосочетанием, рождением ребенка) оказывается руководителю за счет средств предприятия в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом предприятия, на основании распоряжения (приказа) Учредителя.

6.3. Решение об оказании материальной помощи, ее конкретном размере принимается Учредителем по личному заявлению руководителя.

6.4. Право на получение материальной помощи у вновь назначенного руководителя возникает спустя 4 месяца со дня заключения с ним трудового договора. В случае если право на получение материальной помощи возникает у руководителя в году, в котором с ним был заключен трудовой договор, но период работы составляет менее 6 месяцев, материальная помощь ему выплачивается в размере 0,25 размера установленного должностного оклада.

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

Приложение № 1

к Положению

об условиях оплаты труда

руководителей муниципальных

унитарных предприятий

Омсукчанского городского округа

**Ключевые показатели экономической эффективности предприятия для определения размера годового вознаграждения руководителя предприятия**

**по итогам работы за год**

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ключевые показатели эффективности | Единица измерения | Количество баллов |
| 1. | Чистая прибыль предприятия по сравнению с планом: | тыс. руб. |  |
| 1.1. | рост (более 5%) |  | 30 |
| 1.2. | на уровне (+, -5%) |  | 25 |
| 1.3. | снижение (более 5%) |  | 0 |
| 2. | Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет города Челябинска по сравнению с частью прибыли, исчисленной к уплате предприятием в бюджет города в предыдущем году(без учета задолженности и переплат прошлых лет): | тыс. руб. |  |
| 2.1. | рост (более 5%)или получение предприятием чистой прибыли по итогам отчетного периода при отсутствии чистой прибыли по итогам предыдущего года |  | 35 |
| 2.2. | на уровне (+, -5%; за исключением отсутствия чистой прибыли по итогам отчетного года) |  | 22 |
| 2.3. | снижение (более 5%)или отсутствие чистой прибыли по итогам отчетного года |  | 0 |
| 3. | Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности (отношение дебиторской задолженности к кредиторской задолженности предприятия) по итогам отчетного года: | % |  |
| 3.1. | От 80% до 120%, задолженность отсутствует |  | 20 |
| 3.2. | От 10% до 80% или от 120% до 1000% |  | 17 |
| 3.3. | более 1000% или менее 10% |  | 0 |
| 4. | Сумма дебиторской задолженности по сравнению с предыдущим годом: | тыс. руб. |  |
| 4.1. | Рост более 10%или наличие дебиторской задолженности по итогам отчетного года при ее отсутствии по итогам предыдущего года |  | -5 |
| 4.2. | Рост менее 10%, на уровне или снижение |  | 0 |
| 5. | Сумма кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим годом: | тыс. руб. |  |
| 5.1. | Рост более 10%или наличие кредиторской задолженности по итогам отчетного года при ее отсутствии по итогам предыдущего года |  | -5 |
| 5.2. | Рост менее 10%, на уровне или снижение |  | 0 |
| 6. | Доходы предприятия на 1 работника (отношение суммы выручки от продажи работ, услуг и прочих доходов предприятия к среднесписочной численности) по сравнению с планом: | тыс. руб. |  |
| 6.1. | рост (более 2%) |  | 5 |
| 6.2. | на уровне (+, -2%) |  | 2 |
| 6.3. | снижение (более 2%) |  | 0 |
| 7. | Выручка от продажи товаров, работ услуг (без учета НДС) по сравнению с планом: | тыс. руб. |  |
| 7.1. | рост (более 2%) |  | 5 |
| 7.2. | на уровне (+, -2%) |  | 2 |
| 7.3. | снижение (более 2%) |  | 0 |
| 8. | Отсутствие нарушений и предписаний контрольных и проверяющих органов за отчетный год | шт. | 5 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда) |
| 100 - 95 | 100 |
| 94 - 90 | 95 |
| 89 - 85 | 90 |
| 84 - 80 | 80 |
| 79 - 75 | 75 |
| 74 - 70 | 70 |
| 69 - 65 | 65 |
| 64 - 60 | 60 |
| 59 - 55 | 55 |
| 54 - 50 | 50 |
| 49 - 45 | 45 |
| 44 - 40 | 40 |
| 39 - 35 | 35 |
| 34 - 30 | 30 |
| 29 - 25 | 25 |
| 24 - 20 | 15 |
| Менее 20 | Не премируется за отчетный финансовый год |

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

Приложение № 2

к Положению

об условиях оплаты труда

руководителей муниципальных

унитарных предприятий

Омсукчанского городского округа

**Информация о выполнении предприятием ключевых показателей экономической эффективности**

**за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Ключевые показатели экономической эффективности (далее - КПЭ) | Единица измерения | Факт предыдущего года | Отчетный год | Выполнение КПЭ, % |
| план | факт | отношение |
| к предыдущему году | к плану |
| 1. | Чистая прибыль предприятия | тыс. руб. |  |  |  |  |  |
| 2. | Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет города Челябинска (без учета задолженности и переплаты прошлых лет) | тыс. руб. |  |  |  |  |  |
| 3. | Сумма кредиторской задолженности | тыс. руб. |  | X |  |  | X |
| 4. | Сумма дебиторской задолженности | тыс. руб. |  | X |  |  | X |
| 5. | Доходы предприятия на 1 работника (отношение суммы выручки от продажи работ, услуг и прочих доходов предприятия к среднесписочной численности) | тыс. руб. |  |  |  |  |  |
| 6. | Выручка от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС) | тыс. руб. |  |  |  |  |  |
| 7. | Количество нарушений и предписаний контрольных и проверяющих органов за отчетный год | шт. |  | X |  | X | X |

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