

Администрация Сямженского муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.12.2017 № 466

с.Сямжа

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сямженского муниципального района

В целях приведения размера оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий в соответствие с эффективностью работы предприятий, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", Уставом муниципального образования «Сямженский муниципальный район»,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сямженского муниципального района (прилагается).

2. Комитету по управлению имуществом администрации Сямженского муниципального района (Соколова С.В.) совместно с юридическим отделом администрации района в месячный срок с момента принятия настоящего постановления подготовить проект постановления администрации района об утверждении «Положения о порядке заключения трудового договора и аттестации с руководителем муниципального унитарного предприятия».

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации Сямженского муниципального района <http://сямженский-район.рф> в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Информацию о размещении настоящего постановления на официальном сайте Администрации Сямженского муниципального района опубликовать в газете «Восход».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации района

Н.Н.Иванов

Положение

об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сямженского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" в целях упорядочения условий оплаты труда, стимулирования деловой активности руководителей и повышения эффективности работы муниципальных унитарных предприятий Сямженского муниципального района.

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятия, МУП) и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям предприятий, определяет размеры, условия и порядок их установления.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера нацелены на стимулирование руководителей к росту величины показателей, характеризующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, размер, порядок и условия выплаты которых определяются настоящим Положением.

1.3.1. К выплатам компенсационного характера относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы.

1.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия по итогам работы за квартал, год,
- единовременные выплаты.

1.4. На руководителя предприятия не распространяются другие виды поощрений, надбавок, выплат и доплат, действующие на предприятии и установленные коллективным договором.

1.5. Должностной оклад руководителя предприятия отражается в трудовом договоре.

2. Порядок определения должностного оклада руководителя предприятия

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в зависимости от средней величины должностного оклада одного работника предприятия (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), с учетом кратности и списочной численности работников предприятия:

Списочная численность работников МУП, чел.	Кратность к средней величине должностного оклада одного работника
До 50	2 - 4
51 - 100	3 - 5
101 - 150	4 - 6
151 - 200	5 - 8

2.2. Для установления или изменения размера должностного оклада руководителя предприятия в администрацию Сямженского муниципального района предоставляется экономическое обоснование размера оклада руководителя предприятия (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. Основанием для определения должностного оклада руководителя при заключении с ним трудового договора является представление следующих исходных данных, подписанных руководителем МУП, главным бухгалтером, заверенных печатью предприятия:

- штатного расписания МУП, действующего на дату заключения трудового договора с руководителем, списочной численности работников МУП и средней заработной платы одного работника на момент расчета оклада.

2.4. Должностной оклад руководителя, определенный в соответствии с п. 2.1 настоящего Положения, не может превышать размер, определенный в кратности (таблица 2) к средней заработной плате работников предприятия.

Таблица 2

Среднесписочная численность работников на 1-е число месяца, в котором устанавливается должностной оклад руководителя, чел.	Кратность к размеру средней заработной платы работников предприятия за предыдущий отчетный период
до 20	1,5
21-50	2,0
51-200	2,5

2,5. Изменение должностного оклада руководителя производится путем внесения соответствующего изменения в трудовой договор, в случаях:

- изменения средней величины должностного оклада одного работника предприятия (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера).

- изменения списочной численности работников предприятия на 1 января текущего года.

Изменение размера должностного оклада руководителя осуществляется не чаще одного раза в год.

2.6. Повышение должностного оклада руководителю предприятия при увеличении средней величины должностного оклада одного работника (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) производится только при наличии источника средств предприятия, предусмотренных на эти цели.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. За сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю предприятия устанавливается ежемесячная надбавка в размере 40% от должностного оклада.

Под сложностью и напряженностью понимается выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- ненормированный рабочий день;
- психологические и эмоциональные нагрузки при работе, связанные с необходимостью выполнения оперативных заданий и высокой степенью ответственности за их своевременное выполнение.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования деловой активности руководителей предприятий и повышения эффективности работы МУП руководителю предприятия устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

4.1.1. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности (квартальное, нарастающим итогом за год).

Выплата премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год нарастающим итогом) осуществляется при условии выполнения утвержденных показателей экономической эффективности деятельности МУП и не может превышать четырех должностных окладов в год, но не более одного должностного оклада в квартал.

При премировании руководителя предприятия за год учитывается результат аудиторской проверки.

Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности производится только при наличии прибыли (безубыточной деятельности предприятия).

Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителей предприятий, не имеющих прибыли или получающих незначительную прибыль по независящим от хозяйственной деятельности предприятия причинам, производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг), в размере, не превышающем экономически обоснованных тарифообразующих затрат, убытков или незначительной суммы прибыли, с приложением документального подтверждения осуществления (проведения) конкретных мероприятий по улучшению финансового состояния.

В указанных случаях руководители предприятий обязаны направить в адрес администрации Сямженского муниципального района, утвержденное в установленном порядке штатное расписание, на основании которого был сформирован фонд оплаты труда и произведен расчет затрат, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг), а также пояснительную записку с обоснованием причин и предложениями по дальнейшему финансовому оздоровлению предприятия.

Корректировка фонда оплаты труда в течение года с целью увеличения расходов на поощрительные выплаты без соразмерного увеличения доходов не допускается. Наличие источника средств для выплаты премии является обязательным.

За улучшение экономической ситуации на предприятии на основании решения межведомственной плановой комиссии руководителю может быть выплачено дополнительное вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный год за счет нераспределенного остатка чистой прибыли отчетного года (при наличии иного источника для выплаты премии). Размер вознаграждения определяется в кратности (таблица 2) к среднему размеру поощрительных и социальных выплат работникам предприятия за отчетный год.

Проект распоряжения администрации Сямженского муниципального района о премировании за результаты финансово-хозяйственной деятельности и размере

вознаграждения руководителя МУП готовит отраслевое (функциональное) подразделение администрации Сямженского муниципального района, курирующее предприятие, на основании решения Межведомственной плановой комиссии и расчета размера вознаграждения руководителя предприятия (приложение 2 к настоящему Положению).

За искажение показателей и предоставляемых сведений руководитель несет установленную законодательством Российской Федерации ответственность.

Руководитель предприятия, допустивший упущения или нарушения в работе, не обеспечивший перечисление средств собственнику, может быть полностью или частично лишен вознаграждения в соответствии с Перечнем нарушений, за которые руководителю МУП может быть снижен размер вознаграждения (приложение 3 к настоящему Положению).

Лишение или снижение размера вознаграждения руководителю предприятия оформляется распоряжением администрации Сямженского муниципального района с указанием причин.

В случае, если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм, а также в случае принятия арбитражным судом судебного акта о применении к предприятию-должнику определенной процедуры банкротства руководитель предприятия не вправе получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (с момента принятия соответствующего акта до момента устранения выявленных нарушений, прекращения производства по делу о банкротстве).

4.1.2. Единовременные выплаты руководителю предприятия:

- единовременное денежное поощрение за особый вклад в социально-экономическое развитие муниципального образования «Сямженский муниципальный район», оперативное и качественное выполнение особо важных заданий, **в размере не более одного должностного оклада.**

Под особым вкладом в социально-экономическое развитие муниципального образования «Сямженский муниципальный район», понимается существенное улучшение экономической ситуации на предприятии (рост величины показателей, характеризующих финансово-хозяйственную деятельность), результативность и напряженность труда, высокая оценка деятельности руководителя по результатам аттестации и результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия на межведомственной плановой комиссии;

- единовременное денежное поощрение к юбилейным датам: 50-летию - для мужчин и женщин, 55-летию - для женщин, 60-летию - для мужчин, **в размере не более одного должностного оклада;**

- другие выплаты: единовременная денежная выплата при рождении ребенка - в размере 2000 рублей, в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена, рождение мертвого ребенка) - в размере 3000 рублей.

4.2. Единовременные выплаты руководителю предприятия выплачиваются на основании распоряжения администрации Сямженского муниципального района.

Начисление и выплату руководителю обеспечивает бухгалтерия муниципального унитарного предприятия из средств предприятия в соответствии с распоряжением администрации Сямженского муниципального района.

4.3. Осуществление выплат руководителю предприятия, не согласованных с учредителем, не допускается.

5. Заключительные положения

5.1. Заключенные ранее трудовые договоры с руководителями предприятий пересматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. В случае отказа руководителя от продолжения работы на новых условиях оплаты труда трудовой договор с ним прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Приложение N 1 к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных унитарных
предприятий Сямженского муниципального района

УТВЕРЖДАЮ
Глава администрации Сямженского
муниципального района

" " 201 г.

Расчет должностного оклада руководителя

Муниципальное унитарное предприятие _____

№ п/п	Показатели	Значение показателя
1.	Списочная численность работников на 01. __.20__ г. (на 1-е число _____ чел. месяца, в котором заключается трудовой договор)	
2.	Средняя величина должностного оклада одного работника, установленная на предприятии на 01.01.20__ г.	___ руб. в мес.
3.	Средняя величина должностного оклада одного работника, установленная на предприятии 01. __.20__ г. (на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор)	___ руб. в мес.
4.	Средняя заработная плата одного работника на 01. __.20__ г. (на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор)	___ руб.
5.	Должностной оклад руководителя, действующий на момент обращения об изменении оклада	___ руб.
6.	Персональная надбавка, действующая на момент обращения об изменении оклада	___ % ___ руб.
7.	Кратность должностного оклада руководителя к величине должностного оклада одного работника (согласно п. 2.1, табл. 1 Положения)	___
8.	Предел должностного оклада от максимальной кратности (стр. 3 х стр. 7)	___ руб.
9.	Кратность к размеру средней заработной платы работников предприятия за предыдущий отчетный период (согласно п. 2.4, табл. 2 Положения)	___ руб.
10.	Предельный размер должностного оклада исходя из средней заработной платы по предприятию (согласно п. 2.4 Положения)	___ руб.
11.	Должностной оклад с " __ " _____ 20__ г.	___ руб.
12.	Персональная надбавка, действующая с " __ " _____ 20__ г. по " __ " _____ 20__ г.	___ % ___ руб.

Руководитель предприятия _____
Главный бухгалтер _____

МП.

Приложение N 2 к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных унитарных
предприятий Сямженского муниципального района

УТВЕРЖДАЮ

Глава администрации Сямженского
муниципального района

" "

201 г.

Расчет размера вознаграждения руководителя предприятия

(наименование МУП) за
_____ 20__ г.

N п/п	Показатели	Значение показателя
1.	Выручка предприятия по обычным видам деятельности	_____ руб.
2.	Прибыль до налогообложения	_____ руб.
3.	Налоги	_____ руб.
4.	Другие обязательные платежи (расшифровать)	_____ руб.
5.	Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на развитие (стр. 2 - (стр. 3 + стр. 4)	_____ руб.
6.	Сумма стимулирующих и социальных выплат, фактически произведенных предприятием за предыдущие расчетные периоды (1 квартал, полугодие, 9 месяцев) отчетного года, в том числе в расчете на одного работника	_____ руб.
7.	Сумма стимулирующих и социальных выплат, фактически произведенных предприятием за 4-й квартал отчетного года	_____ руб.
8.	Сумма стимулирующих и социальных выплат, произведенных предприятием за год, в том числе в расчете на одного работника	_____ руб.
9.	Нераспределенная часть чистой прибыли отчетного года на 01.04.20 __ г., в том числе в расчете на одного работника	_____ руб.
10.	Размер вознаграждения руководителя	_____ руб.

Руководитель предприятия _____
Главный бухгалтер _____

МП.

к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий
Сямженского муниципального районаПеречень нарушений, за которые
руководителю муниципального унитарного предприятия
может быть снижен размер вознаграждения

N п/п	Виды упущений и нарушений	Процент снижения премии
1.	Невыполнение показателя по доходам при одновременном увеличении себестоимости работ (услуг), в том числе	
	- при безубыточной деятельности	50%
	- при наличии убытка от продаж	премия не выплачивается
2.	Превышение темпа роста себестоимости над темпом роста доходов по сравнению с плановым значением (при отсутствии убытка)	20%
3.	Невыполнение показателя по доходам с соразмерным сокращением затрат	20%
4.	Невыполнение показателя "чистая прибыль", в том числе	
	- при снижении данного показателя по сравнению с плановым значением	50%
	- при отрицательном финансовом результате	премия не выплачивается
5.	Увеличение кредиторской, дебиторской задолженности предприятия в течение отчетного периода более чем на 30% по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением причин, не зависящих от руководителя предприятия)	50%
6.	Нарушение руководителем условий заключенного трудового договора	100%
7.	Искажение показателей и предоставление недостоверных сведений о результатах деятельности предприятия	100%
8.	Невыполнение требований собственника имущества об устранении нарушений, допущенных в процессе использования муниципального имущества, либо о принятии мер по его сохранности	100%
9.	Ненадлежащее исполнение поручений и распоряжений собственника, связанных с исполнением должностных Обязанностей	100%

10.	Критическое экономическое положение предприятия, наличие признаков банкротства	100%
11.	Совершение сделок с муниципальным имуществом с нарушением условий и порядка, предусмотренных действующим законодательством, правовыми актами администрации, действующим уставом МУП	100%
12.	Нарушение установленных сроков предоставления ответов на письма и запросы органов администрации или утеря служебных документов	100%
13.	Нецелевое использование средств, выделенных муниципальному предприятию из бюджетов разных уровней	100%
14.	Другие нарушения, повлекшие наложение взысканий на руководителя (замечание/выговор)	100%
