



**Городская Управа
городского поселения «Город Белоусово»
Жуковского района Калужской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «23» января 2017г.

№ 11

**Об утверждении Положения о порядке
и условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий,
учредителем которых является
Городская Управа ГП «Город Белоусово»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 14 ноября 2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015г., в целях обеспечения единого подхода к определению оплаты труда, материального стимулирования руководителей муниципальных унитарных предприятий, учредителем которых является Городская Управа ГП «Город Белоусово» и заключения с ними трудовых договоров, Городская Управа ГП «Город Белоусово» **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий ГП «Город Белоусово» (далее – Положение).
2. Руководителям муниципальных унитарных предприятий рекомендовать в 3-месячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления привести локальные нормативные правовые акты по оплате труда в соответствие с требованиями настоящего постановления.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы –начальника отдела Городской Управы ГП «Город Белоусово» по вопросам городского хозяйства, строительству и инвестиционной работе.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.02.2017г.

**Глава администрации
МО ГП «Город Белоусово**

Г.Н.Асеенков

Утверждено
Постановлением
Городской Управы
ГП «Город Белоусово»
от 23 января 2017 г. № 11

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ
ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГП «ГОРОД БЕЛОУСОВО»**

1. Общие положения

1.1. Основная цель настоящего Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - руководитель предприятия), зависимости её 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.

1.2. Все денежные выплаты руководителю предприятия производятся за счёт средств предприятия, с периодичностью и в сроки, установленные на предприятии.

На руководителя предприятия не распространяются положения локальных нормативных актов муниципальных предприятий, регулирующих систему оплаты труда и стимулирующих выплат работникам муниципального предприятия.

Выплаты и доплаты, не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия и выплаты социального характера предусматриваются трудовым договором. Оплата труда включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые выплачиваются на основании протокола заседания балансовой комиссии по проведению оценки результатов финансово-хозяйственной деятельности.

1.4. Руководитель предприятия самостоятельно определяет заработную плату работникам МУП в соответствии с действующим законодательством.

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

**2. Порядок определения должностного оклада руководителя предприятия,
его заместителей, главного бухгалтера и иных работников
руководящего состава предприятия**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется Городской Управой ГП «Город Белоусово» в зависимости от сложности труда, масштаба управления. В целях обеспечения единого подхода для определения размера должностного оклада руководителя предприятия, используется минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации (далее - МРОТ).

Должностной оклад руководителя предприятия определяется по формуле:

$$O = C * \text{ккр.}, \text{ где:}$$

O - должностной оклад;

C – МРОТ (82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда») на момент заключения или изменения трудового договора с руководителем муниципального предприятия;

ккр. - коэффициент кратности должностных окладов к МРОТ, учитывающей среднесписочную 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.

В случае убыточности предприятия устанавливается наименьшая группа по оплате труда руководителей.

2.3. Расчётный коэффициент кратности должностного оклада определяется с учетом среднесписочной численности работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор, и группы по оплате труда руководителя предприятия и устанавливается в соответствии с таблицей, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.4. Повышение размера заработной платы руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции, выполняемых работ и услуг в сопоставимых ценах. Увеличение размера заработной платы руководителя не может производиться без соответствующего повышения средней заработной платы работников предприятия за период с момента последнего установления размера заработной платы руководителя.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, иных работников руководящего состава предприятия устанавливаются трудовым договором на 10-30 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. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Надбавка за выслугу лет

3.1.1. Надбавка за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, 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 должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3.1.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет:

- в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы на данном предприятии;
- стаж работы на другом муниципальном унитарном предприятии.

3.1.3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет.

– надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учёта доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

– ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В случае если у руководителя муниципального унитарного предприятия право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период когда за ним сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка;

– при увольнении, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и её выплата производится при окончательном расчёте;

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

3.2. Условия и порядок установления премии

3.2.1. В целях стимулирования и поощрения руководителю предприятия выплачивается вознаграждение за отчётный месяц за счёт чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и обязательных платежей в размере не более 50% должностного оклада при условии одновременного выполнения следующих показателей:

- обеспечение рентабельной работы предприятия;
- отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
- отсутствие задолженности по заработной плате работникам муниципального унитарного предприятия;
- отсутствие производственного травматизма.

3.2.2. Размер вознаграждения может быть снижен при наличии следующих нарушений:

- до 20% при несвоевременных и неполных расчётах по платежам в бюджеты всех уровней, в государственные внебюджетные фонды;
- до 20% при наличии производственного травматизма;
- до 100% неисполнение протокольных решений, принятых на совещаниях в администрации города.

3.2.3. Премия руководителю предприятия выплачивается в сроки выдачи заработной платы работникам предприятия.

3.2.4. Ежеквартально производится сверка показателей премирования с данными статистической и бухгалтерской отчётности.

4. Порядок определения компенсационных выплат

4.1. Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается руководителю предприятия в размере не более двух должностных окладов.

4.2. Единовременная материальная помощь выплачивается руководителю предприятия при наличии и в пределах экономии средств по фонду оплаты труда либо из прибыли, остающейся в распоряжении муниципального предприятия. Основанием для выплаты

единовременной материальной помощи служит мотивированное заявление руководителя муниципальной организации, представляемое в Городскую Управа ГП «Город Белоусово». Единовременная материальная помощь выплачивается руководителю предприятия:

4.2.1. В размере не более 10 тыс.руб:

- к юбилейным датам
 - женщинам - 50, 55 лет;
 - мужчинам - 50, 60 лет
- в связи с тяжёлым заболеванием, требующим дорогостоящего платного лечения (за исключением косметологического лечения и зубопротезирования);
- в связи со смертью родителей, детей, супруга (супруги) руководителя, подтверждённой соответствующими документами (копия свидетельства о смерти, документы подтверждающие родство);
- в связи с утратой имущества в результате пожара, стихийного бедствия на основании подтверждающих документов.

4.2.2. В размере не более 2-х должностных окладов:

- к профессиональному празднику, за выполнение особо важных производственных заданий (своевременный ввод в действие производственных мощностей и объектов, своевременное и качественное выполнение работ, ликвидация аварийных ситуаций, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса, выполнение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, высокие достижения в работе).

4.2.3. Руководителю предприятия предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в размере 12 (двенадцать) календарных дней который может при письменном обращении руководителя предприятия заменяться денежной компенсацией.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и иных работников руководящего состава и средней заработной платы работников списочного состава предприятия (без учёта руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и иных работников руководящего состава) формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать кратности:

- при списочной численности предприятия менее 10 единиц – до 3
- при списочной численности предприятия от 10 до 29 единиц - до 4;
- при списочной численности предприятия от 30 до 50 единиц – до 5.

Приложение № 1 к Положению о порядке
и 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 30
2	от 20 до 30
3	от 10 до 20
4	от 7 до 10
5	от 3 до 7
6	от 1 до 3

Приложение № 2 к Положению о порядке
и условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ ВЕЛИЧИНЫ КРАТНОСТИ
должностных окладов руководителей
с учётом численности работников и группы предприятия**

Группа предприятий	Среднесписочная численность работников, чел.		
	до 9	10 - 29	30 -50
1	4,5 - 5	5 -5,5	6 – 6,5
2	4 – 4,5	4,5 – 5	5,5 – 6
3	3,5 – 4	4 – 4,5	5 – 5,5
4	3 – 3,5	3,5 – 4	4,5 - 5
5	2,5 - 3	3 – 3,5	4 – 4,5
6	2 – 2,5	2,5 - 3	3,5 – 4

Примечания:

1. Коэффициент «к» определяется на пересечении строки, соответствующей группе по оплате труда руководителя, и столбца, в диапазон которого попадает среднесписочная численность работников предприятия.

2. Настоящим приложением установлены предельные величины кратности к минимальной тарифной ставке (минимальному окладу (ставке)). Конкретная величина кратности устанавливается с учётом сложности управления предприятием, его технической оснащённости, 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 № 3 к Положению о порядке
и условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий

СОГЛАСОВАНО

Глава администрации
МО ГП «Город Белоусово»

_____ Г.Н.Асеенков
«__» _____ 2017г.

ПОКАЗАТЕЛИ
для расчёта размера должностного оклада
руководителя муниципального унитарного предприятия
МУП «МУК»
(наименование МУПа)

№ п/п	Наименование показателя	Значение
1	Группа по оплате труда руководителя	1
2	Среднесписочная численность работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор (чел.)	21,7
3	Минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации (МРОТ). (руб.)	7500
4	Размер предельной кратности к МРОТ	6-6,5
5	Размер коэффициента кратности, принятый к расчету должностного оклада	6
6	Расчетный размер должностного оклада руководителя	45000

Зам.главы администрации – начальник
отдела по вопросам городского
хозяйства, строительству и
инвестиционной работе

Куницына О.И.

(подпись)

«_03_»_ апреля 2017__г.

Приложение № 4 к Положению о порядке
и условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий

СОГЛАСОВАНО

Председатель балансовой комиссии по
проведению оценки результатов
финансово-хозяйственной деятельности
муниципальных унитарных предприятий
МО ГП «Город Белоусово»

_____ П.Ю.Морозов
«__» _____ 20__ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ выплаты ежемесячной премии

за _____ 20__ г.
(месяц)

руководителя _____
(Ф.И.О. руководителя, наименование МУП)

№ п/п	Показатели	Един. измер.	Значение показателя
1	Прибыль (убыток), +/-, тыс.руб.		
2	Кредиторская задолженность, тыс.руб.		
2.1.	в т.ч. по платежам в бюджеты всех уровней, тыс.руб.		
3	Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы		
4	Случаи производственного травматизма на предприятии		
3	Наличие дисциплинарных взысканий		
4	Несвоевременное предоставление информации по запросам органов (должностных лиц) администрации МО ГП «Город Белоусово», несвоевременное согласование проектов постановлений, распоряжений администрации МО ГП «Город Белоусово»»		

Руководитель МУП

Главный бухгалтер МУП

