Приложение

к постановлению главы города

№ 35 от «24» марта 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда и материальном поощрении руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Город Удачный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Заработная плата руководителя муниципального унитарного предприятия (далее - предприятие) определяется трудовым договором, заключенным с Администрацией муниципального образования «Город Удачный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) (далее – Администрация) в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением и иными нормативно-правовыми актами муниципального образования «Город Удачный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия).

1.2. Заработная плата руководителя состоит из:

а) должностного оклада;

б) выплат, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) (надбавки к должностному окладу награжденным почетными званиями Якутской - Саха ССР, РСФСР, СССР, допущенным к государственной тайне и т.д.);

в) начислений к должностному окладу по районному коэффициенту, а также процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия);

г) материального вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности (далее - вознаграждение).

1.3. Размер должностного оклада, а также вознаграждение руководителю предприятия определяются и устанавливаются в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением ([таблицы 1](#Par69), [2](#Par105), [3](#Par138), [4](#Par166), [5](#Par194), [6](#Par266)).

**2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется в зависимости от:

- базовой тарифной ставки (минимальный размер оплаты труда) – в размере 5 965,0 рублей, установленной в статье 1 Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=8A703692309E50C96ED54C8942E29AC948F50D7D37B8475C908F6D955BF490AAA60F536C6F3360BAg2v3C) от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»(в редакции на момент его применения);

- коэффициента кратности в зависимости от численности работников предприятия в соответствии с таблицами 1, 4;

- коэффициента корректировки в зависимости от размера объема производства (реализации продукции, оказанных услуг) в соответствии с таблицами 2, 3 ,5.

2.2. Должностной оклад руководителя предприятия промышленности, транспорта, связи и коммунального хозяйства устанавливается на основании кратности к величине базовой тарифной ставки и списочной численности работников предприятия [(таблица 1)](#Par69), скорректированный на коэффициент, определенный исходя из объема производства(реализации продукции, оказанных услуг), приходящегося на 1 работника предприятия [(таблица 3)](#Par138).

**Таблица 1**

**Коэффициент кратности**

**для предприятий промышленности, организаций транспорта,**

**связи и коммунального хозяйства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Списочнаячисленностьработниковпредприятия (человек)** | **Кратность к величине базовой тарифной ставки** |
| до 50 | до 5 |
| от 51 до 100 | до 6 |
| от 101 до 150 | до 7 |
| от 151 до 200 | до 8 |
| от 201 до 500 | до 9 |

**Таблица 2**

**Коэффициент кратности**

**для организаций строительства, геологии и дорожного хозяйства**

┌───────────┬───────────────┬────────────────────┐

│ **Категория │ Годовой объем │Кратность к величине│**

**│предприятия│ работ (млн. │ базовой тарифной │**

**│ │ рублей) │ ставки** │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ I │ до 10 │ до 4 раза │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ II │ от 10 до 30 │ до 4,5 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ III │ от 30 до 50 │ до 5 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ IV │ от 50 до 70 │ до 6 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ V │ от 70 до 100 │ до 7 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ VI │ от 100 до 150 │ до 8 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ VII │ от 150 до 200 │ до 9 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ VIII │ от 200 до 300 │ до 10 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ IX │ от 300 до 500 │ до 11 раз │

├───────────┼───────────────┼────────────────────┤

│ X │ свыше 500 │ до 12 раз │

└───────────┴───────────────┴────────────────────┘

**Таблица 3**

**Коэффициент корректировки**

**должностного оклада руководителя исходя из объема производства,**

**приходящегося на 1 работника предприятия**

|  |  |
| --- | --- |
| **Объем производства приходящийся**  **на 1 работника предприятия (тыс. рублей)** | **Коэффициент корректировки должностного оклада руководителя** |
| менее100 | 1,1 |
| от 100 до 300 | 1,2 |
| от 300 до 500 | 1,3 |
| от 500 до 800 | 1,4 |
| от 800 до 1000 | 1,5 |
| Свыше 1000 | 1,6 |

2.3. Должностной оклад руководителя организации строительства, геологии и дорожного хозяйства устанавливается на основании кратности к величине базовой тарифной ставки, определенной из величины годового объема работ [(таблица 2)](#Par105), скорректированной на коэффициент, определенный исходя из объема производства, приходящегося на 1 работника предприятия [(таблица 3)](#Par138).

2.4. Должностной оклад руководителя организации торговли, фармации, проектных работ, жилищного и сельского хозяйства, транспорта и др. устанавливается на основании кратности к величине базовой тарифной ставки [(таблица 4)](#Par166), скорректированной на коэффициент, определенный исходя из объема производства, приходящегося на 1 работника предприятия [(таблица 5)](#Par194).

**Таблица 4**

**Коэффициент кратности**

**для организации торговли, фармации, проектных работ,**

**жилищного и сельского хозяйства, улусных типографий и др.**

┌─────────────────────┬────────────────────────┐

│**Списочная численность│ Кратность к величине │**

**│ работников │ базовойтарифной │**

**│предприятия (человек)│ ставки** │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ до 10 │ до 3,5 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ от 11 до 20 │ до 4 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ от 21 до 50 │ до 4,5 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ от 51 до 100 │ до 5 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ от 101 до 150 │ до 5,5 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ от 151 до 200 │ до 6 │

├─────────────────────┼────────────────────────┤

│ свыше 200 │ до 7 │

└─────────────────────┴────────────────────────┘

**Таблица 5**

**Коэффициент корректировки**

**должностного оклада руководителя исходя из объема**

**производства (реализации), приходящегося на 1 работника предприятия**

┌───────────────────────┬─────────────────────────┐

│ **Объем производства, │Коэффициент корректировки│**

**│ приходящийся на │ должностного оклада │**

**│1 работника предприятия│ руководителя │**

**│ (тыс. рублей) │** │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ менее 100 │ 1,1 │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ от 100 до 150 │ 1,2 │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ от 150 до 200 │ 1,3 │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ от 200 до 300 │ 1,4 │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ от 300 до 500 │ 1,5 │

├───────────────────────┼─────────────────────────┤

│ свыше 500 │ 1,6 │

└───────────────────────┴─────────────────────────┘

2.5. Должностной оклад руководителя определяется Администрацией и устанавливается в фиксированной сумме в трудовом договоре.

Конкретный должностной оклад руководителю предприятия может быть установлен исходя из базовой тарифной ставки и значений коэффициентов кратности и корректировки в пределах, предусмотренных для данной группы предприятий по численности работников или по объему работ.

Конкретная величина кратности определяется Администрацией города с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и финансовых возможностей предприятия.

2.6. Устанавливаемый должностной оклад руководителя не может превышать размер денежного вознаграждение главы города, включающего в себя денежное вознаграждение и денежное поощрение.

2.7. Повышение оклада производится на основании распоряжения главы города путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

2.8. Для установления или изменения размера должностного оклада руководитель предприятия представляет в Администрацию:

- штатное расписание предприятия и приказ о его введении;

-справку о фактической выплате заработной платы за отчетный период;

- расчет должностного оклада руководителя;

- финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в бухгалтерской и статистической отчетности;

- справку о фактической заработной плате руководителя за предыдущий расчетный период.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1. Вознаграждение устанавливается в целях стимулирования работы руководителя с учетом сложности управления предприятием, объемом производства продукции и получением прибыли, а также повышения ответственности за выполнение плановых заданий.
2. Вознаграждение руководителю предприятия выплачивается при условии наличия чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.
3. Выплата вознаграждения может осуществляться:

а) по результатам работы за месяц,

б) по результатам выполнения плановых заданий по итогам года.

1. Размер вознаграждения по результатам работы за месяц руководителю предприятия устанавливается в размере до 50 % к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях пропорционально отработанному времени, по следующим критериям:

- оценка результатов хозяйственной деятельности предприятия

- выполнение персональных заданий главы города и своевременное выполнение поручений Администрации;

* соблюдение графика наполняемости для предприятий, имеющих объекты торговли и проживания.
* отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг.

Размер ежемесячного вознаграждения руководителю может быть повышен на 20% от установленного размера за выполнение ответственной объемной работы в сжатые сроки, требующей значительных дополнительных трудозатрат, и том числе во внеурочное время по решению Главы города.

3.5. Вознаграждение за выполнение плановых заданий за год устанавливается в размере до 100% от установленного должностного оклада руководителя предприятия, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях пропорционально отработанному времени, по результатам рассмотрения финансово-хозяйственной деятельности предприятия на комиссии при Главе города, а также в зависимости от величины чистой прибыли (таблица 7).

**Таблица 7**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Чистая прибыль (тыс. рублей) | | | Норматив вознаграждения,% |
| предприятий промышленности, организаций транспорта,  связи и коммунальногохозяйства | организаций строительства, геологии и дорожного хозяйства | организации торговли, фармации, проектных работ,  жилищного и сельского хозяйства, улусных типографий и др. |
| до 10 | до 100 | до 500 | 10 |
| от 10 до 20 | от 100 до 200 | от 500 до 1000 | 20 |
| от 20 до 100 | от 200 до 1000 | от 1000 до 2000 | 50 |
| свыше 100 | свыше 1000 | свыше 2000 | 100 |

1. Для определения размера вознаграждения за расчетный период, руководитель предприятия направляет в Администрацию информацию в виде справки за расчетный период:

- финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в бухгалтерской отчетности;

- объем кредиторской задолженности, в том числе по оплате труда;

- другие показатели по запросу Администрации.

* о выполнении персональных заданий главы города;
* о фактической наполняемости объектов торговли и проживания для предприятий, имеющих указанные объекты, с графиком плановой наполняемости;
  1. Администрация при принятии решения о выплате вознаграждения руководителю предприятия вправе уменьшить размер вознаграждения, отказать в выплате вознаграждения, либо приостановить ее выплату руководителю предприятия за результаты финансово-хозяйственной деятельности до момента устранения выявленных нарушений в случаях:

а) лишения предприятия лицензии;

б) установления на предприятии недостачи;

в) неудовлетворительной оценки результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия по решениям Единой Балансовой комиссии и Комиссии при Главе города;

г) если руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы, премий, пособий или иных выплат, предусмотренных действующим законодательством, актами органов местного самоуправления, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором;

д) если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена по решению уполномоченного органа в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических и иных норм;

е) при выявлении иных нарушений, а также по результатам рассмотрения поступивших замечаний и предложений.

1. Вознаграждение выплачивается на основании распоряжения главы города.

4. Заключительные положения:

1. На руководителя предприятия не распространяются положения о премировании, действующие на предприятии, и коллективные договоры в части установления заработной платы и других выплат, если иное не установлено трудовым договором, заключаемым с руководителем предприятия.
2. Руководителю предприятия может оказываться материальная помощь при экстремальных обстоятельствах: смерти одного из супругов (длительной болезни), родителей, детей, пожаре и других несчастных случаях в размерах, установленных коллективным договором на предприятии.
3. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные в коллективном договоре для всех работников предприятия, например, такие, как оказание бесплатной или частично оплачиваемой медицинской помощи, транспортные расходы и т.д., могут быть распространены и на руководителя предприятия, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре.

4.4. В отдельных случаях руководителю муниципального унитарного предприятия могут быть установлены условия оплаты труда, отличные от предусмотренных настоящим Положением. Решение по их установлению принимается главой города по представлению заместителя главы администрации, курирующего данное предприятие.