Приложение

 к постановлению главы города

от «04» октября 2019г. № 526

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - Положение) определяет условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - руководитель), включая определение размера должностного оклада и формы материального стимулирования руководителей.

1.2 Оплата труда руководителей включает оклад (должностной оклад), персональную надбавку за высокие достижения в труде (далее – персональная надбавка) и премиальные выплаты.

1.3. Руководители не вправе получать выплаты, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором.

1.4. Должностной оклад руководителей определяется в трудовом договоре и устанавливается в денежном выражении в зависимости от федерального МРОТа (в редакции на момент его применения), умноженной на сумму коэффициентов (Приложение 1, таблицы 1, 2, 3).

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется 1 к 3,5.

1.6. Должностной оклад заместителей и главного бухгалтера руководителя Предприятия не должен превышать должностного оклада руководителя Предприятия.

1.7. Совокупный размер ежемесячного денежного содержания руководителя Предприятия не должен превышать или быть равен совокупному ежемесячному денежному содержанию главы города.

1.8. Персональная надбавка и премиальные выплаты руководителей устанавливаются в процентах к должностному окладу и складываются из компенсационных и стимулирующих выплат.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами российской федерации, содержащими нормы трудового права.

1. **Порядок определения и установления размера должностного оклада и начисление премии по итогам квартала и года**

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителей Предприятий устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Оплата труда руководителя Предприятия включает:

2.2.1. должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц с учетом коэффициента кратности в зависимости от численности работников предприятия в соответствии с таблицей 2 и коэффициента корректировки в зависимости от размера объема производства (реализации продукции) в соответствии с таблицей 3 (Приложение 1).

2.2.2. выплаты стимулирующего характера:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за выполнение больших объемов работ с возможно меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, напряженность труда, точность выполняемой работы в размере до 20% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – от должностного оклада);

2) выплата за высокую квалификацию (награжденным отраслевыми (ведомственными) знаками отличия, почетным званием Республики Саха (Якутия), государственной наградой Республики Саха (Якутия)) – в размере до 10 % должностного оклада;

3) ежеквартальная премия за выполнение показателей и фактические результаты работы;

4) вознаграждение (премирование) по итогам работы за год.

2.3. Ежеквартальная премия за выполнение показателей и фактические результаты работы начисляется в размере до 60 % от должностного оклада.

Показатели (условия) ежеквартального премирования:

а) Выполнение согласованного с администрацией МО «Город Удачный» объема доходов, максимальный размер премии составляет 15 % от начисленного за отработанное время должностного оклада.

 Премия по показателю составляет:
 -15% - при полном выполнении объема доходов, допускается невыполнение объема доходов до 5,0%;

-10% при невыполнении объема доходов от 5,01 до 10,0%;

-0% при невыполнении объема доходов свыше 10,01%;

б) Своевременная выплата заработной платы работникам предприятия, максимальный размер премии составляет 15 процентов от начисленного за отработанное время должностного оклада.
Премия по показателю составляет:

-15% при своевременной выплате заработной платы;
 -0% при задержке выплаты заработной платы;

в) Снижение, недопущение увеличения просроченной дебиторской и кредиторскойзадолженностей, в том числе задолженности по налогам и сборам при сопоставлении данных на конец и на начало отчетного периода (максимальный размер премии 15 % от начисленного за отработанное время должностного оклада).

Премия по показателю составляет:

-15% при росте просроченной дебиторской и кредиторской задолженности менее 5,0%;

 -10% при росте просроченной дебиторской и кредиторской задолженности от 5,01 до 10,0%;

-0% при росте просроченной дебиторской и кредиторской задолженности свыше 10,01%;

г) Своевременное и качественное выполнение работ (услуг), максимальный размер премии 15% от начисленного за отработанное время должностного оклада. Премия по показателю устанавливается согласно перечню критериев (приложение 4 к Положению).

 Учет выполнения показателей для премирования ведется поквартально нарастающим итогом с начала года за исключением показателя снижения, недопущения увеличения просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.

 Порядок прохождения документов о начислении ежеквартальных премий руководителям муниципальных унитарных предприятий установлен в приложении 2 к Положению.

2.4. Вознаграждение (премирование) по итогам работы за год.

 а) Предельный размер вознаграждения – до одного должностного оклада при соблюдении предельного размера годовых выплат, установленных настоящим Положением, определяется пропорционально отработанному времени руководителя за счет средств предприятия с учетом экономии фонда оплаты труда.

 б) Вознаграждение вновь принятым руководителям, отработавшим менее 9 месяцев не выплачивается.

 в) Размер вознаграждения руководителя устанавливается индивидуально, увязывается непосредственно с выполнением ключевых показателей экономической эффективности предприятия для определения размера годового вознаграждения руководителя муниципального унитарного предприятия по итогам работы за год (далее - КПЭ) и принимается на заседании Комиссии по контролю за деятельностью муниципальных унитарных предприятий МО «Город Удачный» по рассмотрению итогов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий города Удачный (далее - Комиссия) и оценке эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий по результатам итогов работы предприятия за соответствующий отчетный год с учетом личного вклада руководителя в решение основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором руководителя.

 г) Вознаграждение определяется на основе отчетных форм о выполнении КПЭ (приложение 5 таблица 1 к Положению). Конкретный размер вознаграждения за достижение КПЭ руководителя определяется на основе суммы баллов за отчетный год (приложение 5 таблица 2, 3 к Положению).

**Вознаграждение руководителю по итогам года не начисляется в следующих случаях:**
 1) за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;

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

3) при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

5) при назначении арбитражного управляющего;

6) при наличии просроченной задолженности по заработной плате работников в отчетном периоде;
 7) при наличии просроченной задолженности по платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды в отчетном периоде;

8) при нецелевом использовании муниципального имущества;

9) при признании Комиссией итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия неудовлетворительными.
 2.5. Выплаты социального характера производятся в соответствии с Порядком предоставления и возмещения расходов на санаторно-курортное оздоровление, обследование и представление материальной помощи руководителям МУП МО «Город Удачный» утвержденным Постановлением главы города.

2.6. На руководителя предприятия не распространяются положения о премировании и коллективные договоры, действующие на предприятии.

* 1. В отдельных случаях руководителю муниципального унитарного предприятия могут быть установлены условия оплаты труда, отличные от предусмотренных настоящим Положением. Решение по их установлению принимается главой муниципального образования «Город Удачный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) по представлению заместителя главы города, курирующего деятельность данного предприятия.
	2. Предельный размер выплат, в том числе ежеквартальная премия за выполнение показателей, вознаграждение (премирование) по итогам работы за год и материальная помощь руководителям не должен превышать 9 должностных окладов в год за счет средств предприятия в пределах фонда оплаты труда.
	3. При оформлении Руководителю основного ежегодного отпуска, но не чаще одного раза в год ему предоставляется единовременная выплата в размере 1 (одного) должностного оклада.

Приложение 1
к Положению
об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий

**Показатели для установления должностного оклада руководителям муниципальных унитарных предприятий**

Таблица 1

|  |
| --- |
|  |
| Ставка для расчета должностного оклада (руб.) (РС) |
| 11 280 рублей, в зависимости от федерального МРОТа (в редакции на момент его применения) |

**Предельные величины кратности должностных окладов руководителей**

**с учетом численности работников (К1)**

Таблица 2

| Списочная численность работников предприятия (человек) | Кратность к величине базовой тарифной ставки |
| --- | --- |
| до 50 | 1 |
| от 51 до 100 | от 1 до 3,8 |
| от 101 до 150 | от 1 до 4,0 |
| от 151 до 200 | от 1 до 4,2 |
| от 201 до 500 | от 1 до 4,5 |

**Поправочный коэффициент к установленному должностному окладу руководителя (К2)**

Таблица 3

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

**Показатели для увеличения кратности при установлении должностных окладов руководителей**

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

Д.о. = РС x К1 x К2,

где Д.о. - должностной оклад руководителя;
РС - ставка для расчета должностного оклада (федеральный МРОТ);
К1 - величина кратности должностных окладов руководителей с учетом численности работников предприятий;
К2 - поправочный коэффициент к установленному должностному окладу;

Приложение 2
к Положению
об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий

**Порядок прохождения документов о начислении ежеквартальных премий руководителям муниципальных унитарных предприятий**

1. Руководители муниципальных унитарных предприятий (далее - руководители) ежеквартально предоставляют заполненную форму определения размера премирования руководителей (приложение 3 к Положению) в двух экземплярах с показателями премирования руководителя, в соответствии с пунктом 2.5 Положения. Форма предоставляется в администрацию МО «Город Удачный» на рассмотрение комиссии не позднее 30 календарных дней, следующих за отчетным периодом, одновременно с предоставлением отчета по финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

2. Вместе с заполненной формой определения размера премирования руководителей в администрацию города представляется для согласования отчет о выполнении критериев, влияющих на показатель "Своевременное и качественное выполнение работ (услуг)" (приложение 4 и 5 к Положению).

3. Комиссия рассматривает предоставленные формы, учитывает сведения, указанные в п. 2 Порядка, и определяет размер премии руководителю.

4. Протокол Комиссии, утвержденный председателем, является основанием для издания распоряжения о премировании руководителей предприятий.

 5. Срок рассмотрения, согласования и утверждения документов муниципальных унитарных предприятий по ежеквартальной премии не более пятнадцати рабочих дней после предоставления отчета.

Приложение 3
к Положению
об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОЗам. главы администрации по экономике и финансам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮГлава города\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ФОРМА**

**определения размера премирования руководителей муниципальных**

**унитарных предприятий**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
за \_\_\_\_\_\_\_ квартал 20\_\_ года

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Показатели премирования руководителя предприятия | План за отчетный период | Факт за отчетный период | Максимальный размер премии по Положению, (%) | Процент снижения | Согласованный размер премии, (%) | Подпись ответственного лица |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Согласованные доходы,тыс. руб. |  |  | 15 |  |  | ФЭО |
| 2. | Снижение просроченной дебиторской и кредиторской задолженности,тыс. руб. |  |  | 15 |  |  | ФЭО |
| 3. | Согласованный фонд заработной платы, тыс. руб. |  |  | 15 |  |  | ФЭО |
| 4. | Своевременное и качественное выполнение работ (услуг) |  |  | 15 |  |  | ФЭО |

Итого размер премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ квартал 20\_\_\_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_\_ %

Руководитель предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 (подпись, расшифровка подписи)

Главный бухгалтер предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 (подпись, расшифровка подписи)

Приложение 4
к Положению
об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий

**Перечень критериев, влияющих на показатель**

**"Своевременное и качественное выполнение работ (услуг)"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Наименование критерия | Вес критерия |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Отсутствие искажений в отчетности ФХД, отсутствие недостоверных сведений в представленных ответах руководителей МУП на запросы администрации МО «Город Удачный», соблюдение сроков финансовой, статистической отчетности об итогах деятельности предприятия | 0,1 |
| 2. | Отсутствие замечаний и нарушений, выявленных учредителем в ходе отчетных мероприятий исполнения финансово-хозяйственной деятельности, зафиксированных актами, протоколами и др. | 0,1 |
| 3. | Отсутствие невыполнения распорядительных документов администрации МО «Город Удачный», несвоевременного выполнения поручений и заданий учредителя, повлекших применение к руководителю МУП дисциплинарного взыскания | 0,1 |
| 4. | Показатель, характеризующий соблюдение установленных в соответствии с законодательством РФ сроков рассмотрения жалоб от заявителей на ненадлежащее качество услуг, оказываемых Предприятием | 0,1 |
| 5. | Показатель, характеризующий отсутствие аварийных ситуаций, ликвидированных с нарушением нормативных сроков, установленных законодательством РФ и нормативно-технической документацией за отчетный период | 0,1 |
| 6. | Показатель, характеризующий качество оказания услуг по обслуживанию подведомственных объектов и территорий в соответствии с действующим законодательством | 0,1 |
| 7. | Выполнение принятых на себя обязательств по договорам подряда, субподряда, контрактам | 0,1 |
| 8. | Эффективное управление коллективом (отсутствие обоснованных жалоб, замечаний и дисциплинарных взысканий, отсутствие нарушений трудового законодательства руководителя) | 0,3 |

Примечание:

Размер премии по показателю рассчитывается по формуле:



где Пкач - ежеквартальная премия за своевременное и качественное выполнение работ (услуг), процентов;
Потр - размер премии, 15 процентов начисленного за отработанное время должностного оклада;
Вк - вес критерия согласно таблице.

Приложение 5
к Положению
об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий

**Ключевые показатели экономической эффективности предприятия для определения размера годового вознаграждения руководителя муниципального унитарного предприятия по итогам работы за год**

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Ключевые показатели эффективности | Единица измерения | Критерии оценки эффективности работы руководителя, количество баллов |
| 1. | Чистая прибыль предприятия по сравнению с планом: | тыс. руб. |  |
| 1.1. | рост (более 5%) |  | 15 |
| 1.2. | на уровне (+, -5%) |  | 10 |
| 1.3. | снижение (более 5%) |  | 0 |
| 2. | Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет города Удачного 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 |  | 15 |
| 2.2. | на уровне (+, -5%; за исключением отсутствия чистой прибыли по итогам отчетного года) |  | 10 |
| 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 |  | 15 |
| 3.2. | От 10% до 80% или от 120% до 1000% |  | 12 |
| 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%) |  | 10 |
| 6.2. | на уровне (+, -2%) |  | 5 |
| 6.3. | снижение (более 2%) |  | 0 |
| 7. | Затраты предприятия на 100 рублей реализованной продукции (оказанных услуг) (отношение суммы себестоимости продаж, коммерческих, управленческих и прочих расходов к выручке от продажи работ, услуг, умноженное на 100) по сравнению с планом: | руб. |  |
| 7.1. | снижение (более 2%) |  | 10 |
| 7.2. | на уровне (+, -2%) |  | 5 |
| 7.3. | рост (более 2%) |  | 0 |
| 8. | Выручка от продажи товаров, работ услуг (без учета НДС) по сравнению с планом: | тыс. руб. |  |
| 8.1. | рост (более 2%) |  | 15 |
| 8.2. | на уровне (+, -2%) |  | 12 |
| 8.3. | снижение (более 2%) |  | 0 |
| 9. | Удельный вес фонда оплаты труда в выручке от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС) по сравнению с планом: | % |  |
| 9.1. | снижение (более 2%) |  | 10 |
| 9.2. | на уровне (+, -2%) |  | 8 |
| 9.3. | рост (более 2%) |  | 0 |
| 10. | 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 |

Таблица 3

**Информация о выполнении муниципальным унитарным 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 Удачный (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. | Затраты предприятия на 100 рублей реализованной продукции (оказанных услуг) (отношение суммы себестоимости продаж, коммерческих, управленческих и прочих расходов к выручке от продажи работ, услуг, умноженное на 100) | руб. |  |  |  |  |  |
| 7. | Выручка от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС) | тыс. руб. |  |  |  |  |  |
| 8. | Удельный вес фонда заработной платы в выручке от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС) | % |  |  |  |  |  |
| 9. | Количество нарушений и предписаний контрольных и проверяющих органов за отчетный год | шт. |  | X |  | X | X |

|  |  |
| --- | --- |
| Заместитель главы администрации по экономике и финансам | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Дьяконова |