**Российская Федерация**

# **Новгородская область**

## АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

15.09.2016 № 1470

Валдай

**Об утверждении Положения о порядке, условиях**

**оплаты труда и премирования руководителей**

**муниципальных унитарных предприятий**

В целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=666930114F8C8AE685A290D06DF6932BDE633EFB48A26481EB203C5B49ED112B9929AC7D33220B86w0p4G) Российской Федерации, федеральными законами от 6 октября 2003 года [N 131-ФЗ](consultantplus://offline/ref=666930114F8C8AE685A290D06DF6932BDE633FFB4DAA6481EB203C5B49ED112B9929AC7D33220484w0pDG) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 14 ноября 2002 года [N 161-ФЗ](consultantplus://offline/ref=666930114F8C8AE685A290D06DF6932BDE6431FE4FA76481EB203C5B49ED112B9929AC7D33220388w0p9G) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» Администрация Валдайского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое [Положение](file:///Y:\Пул%20обмена\МАШБЮРО\комитет%20экономики\Проект%20Положение%20об%20оплате%20труда%20и%20премирования%20руководителей%20МУП.doc#Par42#Par42) о порядке, условиях оплаты труда и премирования руководителей муниципальных унитарных предприятий.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Валдайского муниципального района:

от 09.07.2013 [N](consultantplus://offline/ref=666930114F8C8AE685A28EDD7B9ACC23DB6C67F54FA26ED4B47F67061EE41B7CwDpEG) 935 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Валдайского муниципального района»;

от 20.09.2013 № 1317 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Валдайского муниципального района»;

от 20.09.2013 № 1318 «Об утверждении Порядка премирования руководителей муниципальных унитарных предприятий».

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Валдайский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального района в сети «Интернет».

**Глава муниципального района Ю.В.Стадэ**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

муниципального района

от 15.09.2016 №1470

**П О Л О Ж Е Н И Е**

о порядке, условиях оплаты труда и премирования руководителей

муниципальных унитарных предприятий

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия оплаты труда и премирования руководителей муниципальных унитарных предприятий Валдайского муниципального района и Валдайского городского поселения (далее - предприятия) при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий.

1.2. Оплата труда руководителей предприятия включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовыми договорами и производится за счет средств предприятия.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права

1.4. Для поощрения руководителей предприятий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1.4.1. Ежемесячная премия;

1.4.2. Премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности (по результатам достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия) предприятия по итогам работы за квартал, год;

1.4.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

1.4.4. Единовременные премии.

1.5. Максимальный размер премиальных выплат руководителю предприятия не может превышать 10 должностных окладов в год.

1.6. Иные выплаты материального поощрения, кроме вышеуказанных, в отношении руководителя не допускаются.

**2. Определение должностного оклада руководителя**

**муниципального предприятия**

2.1. Должностной оклад руководителя муниципального предприятия, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального предприятия, и составляет от двух до пяти размеров указанной средней заработной платы. Коэффициент кратности устанавливается для руководителей муниципального предприятия в соответствии с приложением к Положению.

2.2. К основному персоналу муниципального предприятия относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций муниципального предприятия. Перечни должностей и профессий работников муниципального предприятия, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, определяются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального предприятия, которое утверждается локальным нормативным актом муниципального предприятия.

2.3. Средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу муниципального предприятия (далее - работники), определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников за отработанное время в предшествующем календарном году на среднемесячную численность работников за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя муниципального предприятия. Исчисленный таким образом размер средней заработной платы подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятий устанавливается в кратности до 6.

2.5. Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

**3. Стимулирующие выплаты**

3.1. Ежемесячная премия.

3.1.1.Руководителю предприятия устанавливается ежемесячная премия в размере до 50 процентов оклада за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость товаров, работ (услуг), при выполнении показателей премирования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Показатели премирования** | **Размер ежемесячной премии, проценты** |
| 1. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 10 |
| 2. | Отсутствие просроченной задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды | 10 |
| 3. | Отсутствие задолженности по заработной плате работникам муниципального предприятия | 10 |
| 4. | Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, статистической и другой отчетности. | 10 |
| 5. | Отсутствие обоснованных жалоб | 10 |

Премия выплачивается в полном объеме при условии выполнения установленных показателей премирования. В случае невыполнения одного или нескольких показателей премия уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

Премия руководителю Предприятия выплачивается за фактически отработанное время.

Премирование руководителя предприятия осуществляется на основании ходатайства руководителя предприятия о согласовании размера премирования с приложением справок о выполнении показателей премирования и письменного объяснения имеющихся фактов не выполнения показателей премирования. За достоверность отчетных данных, отраженных в справке-информации ответственность несет подписавший ее руководитель.

На основании ходатайства комитет экономического развития Администрации муниципального района готовит служебную записку о выполнении показателей премирования, согласовывает её с заместителем Главы администрации муниципального района, курирующим сферу деятельности предприятия, и направляет пакет документов для утверждения Главе муниципального района.

Подготовка распоряжения о премировании руководителя предприятия осуществляется комитетом по организационным и общим вопросам Администрации муниципального района.

3.1.2. Депремирование (снижение размера премий руководителю муниципального предприятия) осуществляется согласно перечню производственных упущений.

|  |  |
| --- | --- |
| **Перечень производственных упущений** | **Процент снижения премии от установленной, %** |
| 1. Наличие случаев производственного травматизма | 20 |
| 2. Несоблюдение установленных сроков исполнения постановлений, распоряжений учредителя и вышестоящих организаций | 10 |
| 3. За совершение сделок с муниципальным имуществом с нарушением условий и порядка предусмотренных действующим законодательством РФ, Новгородской области, нормативными правовыми актами муниципального района | 10 |
| 4. За нарушения, повлекшие применение мер дисциплинарного взыскания:  замечание;  выговор | 5  10 |

Снижение или лишение премии руководителю Предприятия осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального района о снижении или лишении премии руководителю Предприятия и производится суммарно за тот расчетный период, в котором было выявлено нарушение в работе.

3.1.3. Руководителю Предприятия, не отработавшему норму рабочего времени месяца по причине прекращения трудовых отношений, премия не выплачивается за исключением случаев, когда увольнение обусловлено:

3.1.3.1.Выходом на пенсию (по инвалидности, по возрасту);

3.1.3.2.Призывом на военную службу;

3.1.3.3.Признанием руководителя Предприятия полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.1.3.4.Переводом в связи с переходом на выборную должность;

3.1.3.5.Окончанием срока действия трудового договора.

Руководителю Предприятия, не отработавшему норму рабочего времени месяца по причинам, перечисленным в пункте 5.5 Положения, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени месяца.

3.1.4. Премия не начисляется руководителю Предприятия за период:

3.1.4.1.Временной нетрудоспособности;

3.1.4.2.Дополнительного отпуска при поступлении в образовательные учреждения высшего профессионального образования, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

3.1.4.3.Отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3.1.4.4.Отпуска без сохранения заработной платы.

Руководителю Предприятия, не отработавшему норму рабочего времени месяца по причинам, перечисленным в [пунктах 3.1.4.1-3.1.4.4 5.7](file:///E:\БАЛАНСОВАЯ%20КОМИССИя\МАШБЮРО\комитет%20экономики\порядок%20премирования.doc#sub_12174#sub_12174) Положения, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени месяца.

3.2. Премия по результатам финансово-хозяйственной деятельностипредприятия (по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности деятельности) по итогам работы за квартал, год в размере, не превышающей одного должностного оклада, при выполнении показателей премирования руководителей муниципальных предприятий за квартал, год.

3.2.1. Руководителю муниципального унитарного предприятия, при условии признания его работы за отчетный квартал, финансовый год удовлетворительной, устанавливается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности за квартал, год. Выплата вознаграждения осуществляется при наличии у предприятия финансовых средств.

3.2.2. Выплата вознаграждения руководителю за квартал, год производится по итогам предоставления баланса (отчета) финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия.

3.2.3. Процент вознаграждения по итогам работы предприятия за квартал, год определяется на основании сведений, предоставленных руководителем предприятий о выполнении показателей, представленных в таблице 1:

Таб.1 Расчет вознаграждения по итогам работы за квартал, год:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Факт отчетного периода прошлого года** | **Факт отчетного периода текущего года** | **% соотношения факта отчетного года с фактом прошлого года** | **% соотношения, которое необходимо достигнуть, для определения размера вознаграждения по итогам работы за квартал, год** | **Размер премии в % от должностного оклада** |
| 1. Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг |  |  |  | 100 | 25 |
| 2.Рост производительности труда |  |  |  | 100,1 | 25 |
| 2. Рост средней заработной платы |  |  |  | 100,1 | 25 |
| 3. Прибыль по результатам хозяйственно-финансовой деятельности |  |  |  |  | 25 |

Руководитель МУП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, ФИО)

Главный бухгалтер МУП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, ФИО)

3.2.4. Вознаграждение не выплачивается:

при наличии просроченных задолженностей по заработной плате, налоговым и обязательным платежам;

если к руководителю предприятия применены меры дисциплинарной ответственности;

при нарушении руководителем условий заключенного трудового договора.

3.3 Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Выплата надбавки производится за счет расходов на оплату труда дифференцированно в зависимости от стажа работы на данном предприятии:

от 1 года до 3 лет - 5 %;

от 3 до 5 лет - 10 %;

от 5 до 10 лет - 15 %;

от 10 до 15 лет - 20 %;

от 15 и выше - 25 %.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и определение ее размера, осуществляется Администрацией муниципального района.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, кроме стажа работы в данном предприятии на должности руководителя, включается:

время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава;

время нахождения на государственной и муниципальной службе;

время работы на должностях руководителей в организациях всех форм собственности, но не более 5 лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка;

3.4. Единовременная премия.

Руководителю предприятия может выплачиваться единовременная премия в размере до 100 % должностного оклада:

к юбилейным датам. Юбилейной датой считается пятидесятилетие со дня рождения и другие последующие затем десятилетия;

к профессиональным праздникам.

Единовременное премирование руководителя предприятия осуществляется на основании ходатайства предприятия и согласно распоряжению Администрации муниципального района.

3.5. Материальная помощь.

3.5.1.Руководителю предприятия выплачивается единовременная (1 раз в течение рабочего года) материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска) в размере одного должностного оклада.

3.5.2. Дополнительно материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада  в случае обращения руководителя в связи с необходимостью лечения, семейными и иными обстоятельствами, в результате которых он оказался в затруднительном материальном положении. Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя на основании распоряжения Администрации муниципального района.

**4. Заключительные положения**

Оплата труда руководителей муниципальных предприятий производится за счет средств муниципального предприятия.

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

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

Приложение

к Положению о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных

унитарных предприятий

**К О Э Ф Ф И Ц И Е Н Т Ы**

**кратности по отнесению муниципальных унитарных предприятий**

**для определения должностного оклада руководителей**

**муниципальных унитарных предприятий**

К = 2 при численности работающих на предприятии до 50 чел.

К= 3 при численности работающих на предприятии от 50 до 200 чел.

К = 4 при численности работающих на предприятии от 200 до 350 чел.

К = 5 при численности работающих на предприятии свыше 350 чел.

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