



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ГОРОД ПОВОРИНО
ПОВОРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.06 2021 г. № 210

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения г. Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области

В целях совершенствования управления муниципальными унитарными предприятиями, повышения ответственности руководителей предприятий за финансовое состояние и эффективное использование имущества администрация городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области **постановляет:**

1. Утвердить Положение «Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области» (Приложение №1).
2. Администрации городского поселения город Поворино:
 - 1) при заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятие) руководствоваться настоящим Положением;
 - 2) уведомить руководителей предприятий об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца с момента его официального опубликования;
 - 3) обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда руководителей предприятий.
3. Обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте администрации городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

М.А. Брагин

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области»

Статья 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 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 городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области.

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятия или 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 исходя из личного трудового вклада руководителя в общие результаты работы предприятия. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается Распоряжением администрации городского поселения город Поворино Поворинского муниципального района Воронежской области и отражается в трудовом договоре.

Статья 2. Порядок определения должностного оклада руководителя МУП

2.1 Размер должностного оклада руководителя МУП устанавливается в зависимости от величины действующей на предприятии тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии с учетом списочной численности работников предприятия (размер действующего МРОТ)

Списочная численность работников МУП, чел.	Кратность к величине тарифной ставки рабочего разряда основной профессии (размер действующего МРОТ)
1-50	1-2
51-100	3-4

Статья 3. Выплаты компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы и высокие достижения в труде (далее – надбавка) и выплачивается за качественное, оперативное выполнение объема работ. Надбавка устанавливается в размере от 10 до 50 процентов должностного оклада. В течение испытательного срока надбавка не устанавливается.

Лишение и снижение размера надбавки производится в случаях:

- изменения условий труда;
- нарушения трудовой дисциплины;

- неисполнение должностных обязанностей.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.2 Персональная надбавка устанавливается руководителю предприятия в особых случаях (высокий уровень профессионального мастерства, за интенсивность труда, оперативное и качественное выполнение задач, связанное с обеспечением устойчивой работы предприятия). Персональная надбавка устанавливается исключительно Распоряжением главы администрации городского поселения.

3.3 Ежемесячная надбавка за наличие наград, почетных званий, ученую степень и ученое звание, знаки отличия, почетные грамоты и благодарности (далее – надбавка) устанавливается руководителю предприятия в размере от 10 до 40 % должностного оклада. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.4 Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю предприятия (далее – надбавка) относится к компенсационным выплатам, устанавливается в зависимости от стажа работы на предприятии либо в отрасли по направлению деятельности предприятия в следующих размерах:

Стаж работы	Размер в % к должностному окладу
от 1 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 более	30

3.5 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы.

Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия по итогам работы за квартал, год;

- единовременные выплаты:

- к юбилейным датам.

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

4.3 Единовременное поощрение к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску (далее – выплата) относится к стимулирующим выплатам и устанавливается руководителю предприятия в размере одного должностного оклада с установленными ежемесячными надбавками. Выплата выплачивается один раз в год в случае:

- предоставления очередного ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- разделения в установленном порядке очередного ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска.

4.4 При поступлении руководителя на работу, переводе, увольнении выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году из расчета 1/12 годового размера единовременного поощрения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску за каждый полный месяц работы.

4.5 Руководителю предприятия выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы (далее по тексту пункта – премия), которая относится к стимулирующим выплатам. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности производится только при наличии прибыли (безубыточной деятельности предприятия).

4.6 Размер премии не может превышать размера одного должностного оклада.

4.7 Премия выплачивается руководителю предприятия в зависимости от достижения значений установленных показателей эффективности деятельности (далее ПЭ) и

достижения планового показателя прибыли с учетом прочих доходов и расходов по плану финансово-хозяйственной деятельности в отчетном квартале;

4.8 Результаты оценки эффективности деятельности руководителей предприятий являются основанием для их премирования по итогам работы за квартал (Приложение № 1)

4.9 При достижении значений ПЭ руководитель предприятия не может быть представлен к премированию в случае наличия в текущем квартале следующих оснований депремирования:

- нецелевого использования финансовых средств муниципальным предприятием в соответствии с видами деятельности, установленными уставом муниципального предприятия, что подтверждено соответствующими решениями, документами уполномоченных органов;
- невыполнения (нарушения) условий трудового договора, что подтверждено соответствующими решениями, документами уполномоченных органов;
- невыполнения распорядительных документов администрации городского округа, несвоевременного выполнения поручений и заданий учредителя, повлекших применение к руководителю предприятия дисциплинарного взыскания;
- наличия несчастных случаев и аварийных ситуаций, нарушения требований по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, возникших вследствие ненадлежащего исполнения руководителем предприятия своих должностных обязанностей, что подтверждено соответствующими решениями, документами уполномоченных органов;
- наличия просроченной задолженности по заработной плате перед работниками и платежам в бюджет и внебюджетные фонды;
- наличия других нарушений, повлекших применение к руководителю предприятия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.10 Выплата премии по итогам работы за квартал производится руководителю предприятия на основании Распоряжения работодателя в течение 10 рабочих дней после заседания балансовой комиссии по контролю за деятельностью муниципальных унитарных предприятий, на которой принято решение о выплате премии руководителю предприятия.

Единовременная премия руководителю предприятия относится к стимулирующим выплатам, выплачивается на основании распоряжения работодателя к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, Новый год) и профессиональным праздникам.

Начисление и выплату премий руководителю обеспечивает бухгалтерия муниципального унитарного предприятия из средств предприятия, на основании Распоряжения главы администрации городского поселения город Поворино. Осуществление выплат руководителю предприятия, не согласованных администрацией городского поселения город Поворино, не допускается.

4.11 Материальная помощь руководителю предприятия предоставляется в течение календарного года в размере одного должностного оклада и относится к социальным выплатам.

В год заключения трудового договора при назначении на должность руководителя муниципального унитарного предприятия материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени в размере 1/12 годового размера за каждый полный отработанный месяц. Материальная помощь выплачивается, как правило, к очередному отпуску или по желанию работника в иные сроки текущего года. Руководителю предприятия может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

- причинения руководителю материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- тяжелой болезни, болезни или смерти членов семьи (родители, дети, супруги);
- регистрации брака, рождения ребенка, юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

Дополнительная материальная помощь предоставляется по письменному заявлению руководителя при предоставлении одного из следующих документов:

- копии документов, подтверждающих факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства;

- копии листа нетрудоспособности либо документа из лечебно-профилактического учреждения, подтверждающего факт прохождения лечения; копии свидетельства о смерти члена семьи;

- копии свидетельства о браке; рождении ребенка; копии паспорта.

В случае смерти руководителя, дополнительная материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти руководителя.

Дополнительная материальная помощь выплачивается в размере, не превышающем одного должностного оклада. Выплата материальной помощи, а также дополнительной материальной помощи производится на основании распоряжения главы администрации городского поселения город Поворино.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия

5.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя) предприятия определяется в пределах кратности от 1 до 6.

5.2 Для расчета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия порядок расчета среднемесячной заработной платы определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6. Заключительные положения

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

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате
труда руководителей
муниципальных
унитарных
предприятий

Перечень нарушений, за которые руководителю муниципального унитарного предприятия может быть снижен размер премии

№ 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	
2.	Превышение темпа роста себестоимости над темпом роста доходов по сравнению с плановым значением (при отсутствии убытка)	от 10 до 50% до 20%
3.	Невыполнение показателя по доходам с соразмерным сокращением затрат	от 10 до 20%
4.	Невыполнение показателя «чистая прибыль», в том числе: - при снижении данного показателя по сравнению с плановым значением - при отрицательном финансовом результате	до 50%
		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)	от 10 до 50%
6.	Не обеспечение перечисления средств собственнику	от 50% до 100 %
7.	Нарушение руководителем условий заключенного трудового договора	до 100 %
8.	Искажение показателей и предоставление недостоверных сведений о результатах деятельности предприятия	до 100%
9.	Невыполнение требований собственника имущества об устранении нарушений, допущенных в процессе использования муниципального имущества либо о принятии мер по его сохранности	до 100%
10.	Неадекватное исполнение поручений и распоряжений администрации города, связанных с исполнением должностных обязанностей	до 100%
11.	Критическое экономическое положение предприятия, наличие признаков банкротства	до 100%
12.	Совершение сделок с муниципальным имуществом с нарушением условий и порядка, предусмотренных действующим законодательством, правовыми актами администрации города действующим уставом МУП	до 100%
13.	Нарушение установленных сроков предоставления ответов на письма и запросы органов администрации города или утеря служебных документов	до 100%
14.	Нецелевое использование средств, выделенных муниципальному предприятию из бюджетов разных уровней	до 100%
15.	Другие нарушения, повлекшие наложение взысканий на руководителя (замечание/выговор)	до 100%