**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ХОЛМ-ЖИРКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 22.07.2020 № 404

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий

В целях упорядочения условий оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Администрация муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области

постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее
Положение).

2. Заключенные ранее трудовые договоры (контракты) с
руководителями муниципальных унитарных предприятий пересматриваются,
если они не соответствуют Положению, утвержденному настоящим
постановлением.

1. Отделу по экономике, имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (О.С. Демченкова) ознакомить руководителей муниципальных унитарных предприятий с настоящим постановлением под роспись.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования - начальника отдела по экономике, имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (О.С. Демченкова).
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания.

Глава муниципального образования

«Холм-Жирковский район»

Смоленской области **А.М.Егикян**

Приложение
к постановлению Администрации

муниципального образования
«Холм - Жирковский район»
Смоленской области

от 22.07.2020 № 404

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных

предприятий

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 № 2 "Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных предприятий" и устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятие) при заключении (перезаключении) с ними трудовых договоров (контрактов), а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников предприятий.
2. Настоящее Положение направлено на обеспечение единообразного подхода к упорядочению оплаты труда руководителей предприятий, усиление зависимости ее размера от уровня оплаты труда работников, конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, на повышение ответственности руководителей за обеспечение деятельности предприятий.

Условия оплаты труда руководителя предприятия определяются в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и включаются в число обязательных условий для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем предприятия.

1.3. В основу определения оплаты труда руководителей предприятий
заложен принцип постоянной и переменной величин, где постоянной
величиной является должностной оклад руководителя, а переменной -
выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе
премии).

Премия может выплачиваться руководителям предприятий, не имеющих прибыли по объективным причинам, за счет средств на оплату труда.

Руководителям предприятий могут также выплачиваться единовременные и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Не могут производиться выплаты руководителю предприятия, не
предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором.

1. Оплата труда руководителей предприятий производится за счет средств предприятия.
2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) предприятий определяется правовым актом Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (далее - Администрация) в кратности от 1 до 4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Фактическое соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава предприятия определяется за календарный год Отделом по. экономике, имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (далее - Отдел по экономике) на основании предоставляемого предприятием расчета в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

При установлении оплаты труда руководителю предприятия должно быть обеспечено непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, также и в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Условие установления и применения предельного соотношения, предусмотренное абзацем третьим настоящего пункта для руководителей предприятий, и размер такого соотношения распространяется на ( заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия определяются в размере 70 - 90% от должностного оклада руководителя предприятия.
2. Общий объем стимулирующих выплат руководителю предприятия за месяц не должен превышать 100% его должностного оклада.

**2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия
устанавливается распоряжением Администрации муниципального
образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

2.2. Для установления размера должностного оклада руководителя
предприятие представляет в Отдел по экономике расчет должностного
оклада согласно приложению № 2 к настоящему Положению и следующие
документы:

- мотивированное письмо, подписанное руководителем предприятия, по форме согласно приложению № 3 к Положению;

- штатное расписание предприятия, действующее на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор;

- справку о списочной численности работников предприятия на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор;

- отраслевое тарифное соглашение (при наличии).

После согласования размера должностного оклада заместителем Главы муниципального образования - начальником отдела по экономике, имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области (далее – Отдел по экономике), Отдел по экономике готовит проект распоряжения Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области об утверждении размера должностного оклада руководителя предприятия и проект трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и направляет его на утверждение Главе муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области в установленном порядке.

2.3. Должностные оклады руководителей муниципальных унитарных предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия, определяемой в зависимости от списочной численности работников предприятия на первое число месяца, в котором заключается (перезаключается) трудовой договор, исходя из следующих
показателей:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия (человек) | Кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия) |
| До 50 | 2-3 |
| От 51 до 100 | 3-4 |

Размер тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия утверждается правовым актом Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

2.4. Конкретный должностной оклад руководителю предприятия может устанавливаться, исходя из любой кратности к величине тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия, и определяется индивидуально, с учетом личного вклада руководителя предприятия и в зависимости от экономических показателей, характеризующих работу предприятия, а также других факторов, влияющих на труд руководителя предприятия (сложность управления предприятием, наличие филиалов, объем выпускаемой продукции и оказываемых услуг).

Максимальная кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия при определении должностного оклада руководителя предприятия может быть установлена только руководителям предприятий, которые имеют прибыль по результатам работы за год, предшествующий году, в котором заключается (перезаключается) трудовой договор.

В исключительных случаях максимальная кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия при определении должностного оклада руководителя предприятия, которое не имеет прибыли по результатам работы за год, предшествующий году, в котором заключается, (перезаключается) трудовой договор, может быть установлена по решению Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области.

2.5. Повышение установленного руководителю предприятия
должностного оклада производится одновременно с увеличением тарифной
ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия с учетом
финансового состояния предприятия и оформляется в установленном
порядке дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.6. При изменении (ухудшении) экономических показателей,
характеризующих работу предприятия, а также при уменьшении списочной
численности работников предприятия по итогам календарного года
должностной оклад руководителя предприятия может быть уменьшен. При
этом в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и (или)
дополнения.

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителя
предприятия величина тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада)
работника предприятия умножается на соответствующий из указанных в
пункте 2.3 настоящего Положения показатель кратности к величине
тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника
предприятия.

2.8. Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается в
фиксированной сумме (в рублях) на срок действия трудового договора и
подлежит изменению в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

**3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Руководителю предприятия по итогам работы за год может выплачиваться на основании правового акта Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (далее - вознаграждение) за счет и в пределах полученной прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей, а также уплаты обязательных отчислений от прибыли в местный бюджет, устанавливаемых правовыми актами органов местного самоуправления (далее - прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия) и при выполнении показателей премирования.

Указанное вознаграждение руководителю предприятия не может превышать трех должностных окладов в год.

3.2. Размер вознаграждения определяется по формуле:

В = ЫхПрхМ/ 12,

где:

В - размер вознаграждения (тыс. рублей); N - норматив вознаграждения;

Пр - прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия,(тыс. рублей);

М - целое число месяцев, отработанных руководителем предприятия в отчетном году.

Во время, отработанное руководителем предприятия в отчетном году, включается:

- время нахождения руководителя предприятия в отпуске по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

- время временной нетрудоспособности руководителя предприятия.

Норматив вознаграждения (N) рассчитывается как отношение 12 месячных должностных окладов руководителя предприятия к сумме прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за отчетный год:

Долж. оклад х 12

 N= ПР

где:

Долж. оклад - месячный должностной оклад руководителя предприятия на первое число последнего месяца отчетного года (тыс. рублей).

1. Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы. В случае если полученная за предшествующий год прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, будет меньше 12 месячных должностных окладов руководителя предприятия, норматив вознаграждения не рассчитывается и вознаграждение руководителю предприятия не выплачивается.
2. В случаях, когда расчетный норматив вознаграждения достигает величины более 0,5, выплата вознаграждения руководителю предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится за счет и в пределах полученной прибыли в процентах к установленному должностному окладу в размере, не превышающем среднего размера премий и вознаграждений руководителям, специалистам и служащим данного предприятия (в процентах к должностным окладам).
3. Руководителям предприятий, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию или по другим уважительным причинам, вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время в соответствии с настоящим Положением.
4. Для определения размера вознаграждения за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, по итогам года в Отдел по экономике представляются до 15 апреля года, следующего за отчетным, следующие документы:

- мотивированное письмо, подписанное руководителем предприятия, по форме согласно приложению № 3 к Положению;

* расчет норматива вознаграждения согласно приложению №4;
* бухгалтерский баланс (форма № 1);
* отчет о прибылях и убытках (форма № 2);

- расчет обязательных отчислений от прибыли в местный бюджет в соответствии с правовым актом органов местного самоуправления;

- справка о выполнении показателей премирования, подтвержденная бухгалтерской и оперативной отчетностью.

Все документы должны быть подписаны соответствующими должностными лицами предприятия, копии документов должны быть заверены подписью руководителя или уполномоченного на то должностного лица и печатью.

3.7. На предприятиях, не имеющих прибыли по объективным причинам,
руководителям могут выплачиваться премии за счет средств на оплату
труда, относимых на себестоимость, в пределах планового фонда оплаты
труда при выполнении показателей и условий премирования. Премии
выплачиваются за определенный период работы (месяц, квартал, полугодие,
год) в размере не более 50 процентов величины должностного оклада руководителя предприятия, определенного за этот период.

[3.8.](file:///%5C%5C192.168.219.220%5Cy3.S) Размер премии (вознаграждения) для руководителя предприятия устанавливается распоряжением Администрации в соответствии с предложениями Отдела по экономике, исходя из выполнения показателей премирования, а именно:

- соблюдение установленных сроков исполнения постановлений, распоряжений, протоколов, писем Администрации;

- отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия;

- отсутствие просроченной кредиторской задолженности по налоговым и обязательным платежам (при отсутствии задолженности со стороны бюджета);

- соблюдение трудовой производственной дисциплины;

- отсутствие жалоб со стороны населения на работу предприятия, обеспечение бесперебойной работы предприятия.

Условием премирования в максимальном размере (50 процентов)

является выполнение всех вышеуказанных показателей премирования. Размер премии снижается на 10 процентов за каждый невыполненный показатель.

3.9. В случае применения к руководителю Предприятия дисциплинарного взыскания, нарушения им условий трудового договора, нанесения им ущерба предприятию в результате действия (бездействия), Главой муниципального образования может быть принято решение о невыплате или уменьшении размера вознаграждения (премии) руководителю предприятия.

**4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ**

**ВЫПЛАТ**

4.1.Для руководителя предприятия устанавливаются следующие единовременные выплаты:

- единовременная выплата к праздничным датам (23 февраля, 8 марта), профессиональным праздникам - не более 5000 (пяти тысяч) рублей;

- единовременная выплата к юбилейным датам со дня рождения

50 лет, 55, 60 и 65 лет (выплачивается при стаже на предприятии не менее одного года). Размер выплаты - не более 5000 (пяти тысяч) рублей;

* единовременная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий - в размере не более 40% должностного оклада.

4.2. Основаниями для предоставления единовременной выплаты является распоряжение Администрации.

1. Руководителю предприятия может быть оказана материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере не более одного должностного оклада.
2. Руководителю предприятия может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением (платные медицинские операции, приобретение дорогостоящих медикаментов);

* по случаю регистрации брака (первый брак);
* по случаю рождения ребенка и/или усыновления (удочерения);

- в связи со смертью супруга (супруги), близких родственников, перечень которых установлен действующим законодательством (родители, дети, усыновленные, родные братья и сестры).

В случае смерти руководителя предприятия материальная помощь выплачивается одному из членов семьи на основании письменного заявления на имя работодателя по согласованию с руководителем структурного подразделения, координирующего деятельность предприятия.

4.5. Для получения вышеуказанной материальной помощи
руководителем предприятия пишется заявление на имя Главы
муниципального образования с приложением документов, подтверждающих
наступление обстоятельств, требующих выплаты материальной помощи.

4.6. Сумма материальной помощи (за исключением материальной
помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску) в течение года не может
превышать двух должностных окладов.

**5. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

На основании распоряжения Администрации муниципального образования руководителю предприятия могут устанавливаться иные выплаты:

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, определяемых федеральным законодательством;

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за мобилизационное задание в размере и порядке, определяемых действующим законодательством Российской Федерации;

- и другие.

**6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

За достоверность документов, представляемых предприятием в соответствии с настоящим Положением, ответственность несет руководитель предприятия. За достоверность документов, представляемых Отделом по экономике, ответственность несет заместитель Главы муниципального образования - начальник Отдела по экономике в пределах своей компетенции.

Приложение № 1

к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий

РАСЧЕТ

фактического соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и работников списочного состава предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

за 20 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование показателей | Единица измерения | Значение показателя |
| 1. | Среднесписочная численность списочного работников предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) | чел. |  |
| 2. | Фактически начисленная заработная платы работников списочного состава предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за отчетный год | руб. |  |
| 3. | Среднемесячная заработная плата работников списочного состава предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) (стр. 2 / стр. 1:12) | руб. |  |
| 4. | Фактически начисленная заработная плата руководителя предприятия за отчетный год: | руб. |  |
| - | оклад и ежемесячная премия | руб. |  |
| - | единовременное вознаграждение за выслугу лет (не более двух окладов) | руб. |  |
| **-** | другие выплаты | руб. |  |
| 5. | Среднемесячная заработная плата руководителя предприятия (стр. 4/12 мес.) | руб. |  |
| 6. | Фактическое соотношение среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава предприятия за отчетный год (стр. 5 / стр. 3) |  |  |

Руководитель предприятия / /

(подпись)

Главный бухгалтер / /

(подпись)

Приложение №2

к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий

РАСЧЕТ

должностного оклада руководителя предприятия

(наименование предприятия)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование показателя | Единица измерения | Значение показателя |
| 1. | списочная численность работников на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор | чел. |  |
| 2. | Тарифная ставка 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия (на момент установления (пересмотра) должностного оклада руководителя) | руб. |  |
| 3. | Кратность должностного оклада руководителя к величине тарифной ставки 1-го разряда (минимального оклада) работника предприятия согласно таблице в п. 2.3 Положения |  |  |
| 4. | Должностной оклад с " 20 г. | руб. |  |

Руководитель предприятия / /

(подпись)

Главный бухгалтер / /

(подпись)

М.П.

СОГЛАСОВАНО

(Заместитель Главы муниципального образования - начальник отдела по экономике, имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район» Смоленской области)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.О. Фамилия

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_

Приложение № 3

к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий

Форма

Заместителю Главы

 муниципального образования –

 начальнику отдела по экономике,

 имущественным и земельным отношениям Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский район»

Смоленской области

(Ф.И.О.)

В соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, утвержденным постановлением

Администрации от № ,

направляем Вам расчет должностного оклада (норматива вознаграждения)

руководителя

(наименование предприятия)

Должность руководителя предприятия Подпись

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_

Приложение № 4

к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий

РАСЧЕТ

норматива вознаграждения руководителю предприятия

 (наименование предприятия)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование показателя | Единица измерения | Значение показателя |
| 1. | Должностной оклад руководителя предприятия на момент утверждения норматива вознаграждения | руб. |  |
| 2. | Прибыль, полученная предприятием за 20\_ год, предшествующий году утверждения норматива (форма № 2 "Отчет о прибылях и убытках") | руб. |  |
| 3. | Налоги за 20 г., предшествующий году утверждениянорматива | руб. |  |
| 4. | Другие обязательные платежи за 20 г., предшествующийгоду утверждения норматива | руб. |  |
| 5. | Отчисления в местный бюджет от прибыли | руб. |  |
| 5. | Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия(стр. 2 - стр. 3 - стр. 4 - стр. 5) | руб. |  |
| 6. | Норматив вознаграждения руководителю предприятия в 20 г. (стр. 1x12 мес. / стр. 6) |  |  |

Руководитель предприятия / /

(подпись)

Главный бухгалтер / /

(подпись)