



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12.07.2018 № 1686-н

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Междуреченского городского округа и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 14.11.2002 №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Междуреченского городского округа и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, согласно приложению № 1.

2. Руководителям муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, при формировании фонда оплаты труда применять единую тарифную сетку с

тарифными коэффициентами для установления должностных окладов согласно приложению № 2.

3. Отделу кадровой работы и муниципальной службы организационно-кадрового управления администрации Междуреченского городского округа (Т.В. Хохлова) в месячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления привести условия трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, в соответствие с требованиями вышеназванного Положения.

4. Отделу информационных технологий управления делами администрации Междуреченского городского округа (Н.В. Васильева) разместить данное постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н. Минина) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

6. Руководителям муниципальных унитарных предприятий Междуреченского городского округа и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, обеспечить в месячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления внесение изменений в локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда и трудовые договоры работников предприятия.

7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Междуреченского городского округа

С.А. Кислицин

Приложение № 1
к постановлению администрации
Междуреченского городского округа
от 12.04. 2018 № 1686-н

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА И ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ,
БОЛЕЕ ПЯТИДЕСЯТИ ПРОЦЕНТОВ АКЦИЙ (ДОЛЕЙ) В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ
КОТОРЫХ НАХОДИТСЯ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности муниципального образования «Междуреченский городской округ» (далее – предприятия), а так же их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации оплаты труда и упорядочения оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий.

1.3. В настоящем Положении используются термины и понятия в значениях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.4. Среднемесячная заработная плата руководителей предприятий, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать восьмикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников данного предприятия (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

2. Оплата труда руководителей предприятий

2.1. Зарплата руководителя предприятия включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

$ЗП = ДО + (ДО * Кп) + КВ + СВ$, где

ЗП - заработная плата руководителя предприятия;

ДО – должностной оклад;

Кп- персональный повышающий коэффициент;

КВ – компенсационный выплаты;

СВ-стимулирующие выплаты.

2.2. **Должностной оклад (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда руководителя предприятия за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости предприятий.

2.4. Размер должностного оклада руководителя предприятия рассчитывается по формуле:

$ДО = ТС \times K_{тар} \times K_y$, где:

ДО - должностной оклад руководителя предприятия;

ТС - месячная тарифная ставка рабочего первого разряда основной профессии;

$K_{тар}$ - тарифный коэффициент;

K_y – коэффициент управления муниципальным унитарным предприятием.

2.5. Тарифный коэффициент ($K_{тар}$) учитывает масштаб управления предприятием и определяется исходя из среднесписочной численности работников предприятия на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор.

Среднесписочная численность работников предприятия	Разряд по единой тарифной сетке (ЕТС)
До 25 человек	13
Свыше 25 до 100 человек	14
Свыше 100 до 400 человек	15
Свыше 400 до 700 человек	16
Свыше 700 до 1200 человек	17
Свыше 1200 человек	18

2.6. Повышающий коэффициент управления муниципальным унитарным предприятием (K_y) учитывает сложность труда, особенности деятельности и значимости предприятия в следующих пределах:

Наименование показателя	Значение коэффициента управления муниципальным предприятием (K_y)
Технологическая сложность производства	До 1,6
Многообъектность обслуживания	До 1,45
Круглосуточный режим функционирования предприятия	До 2,61
Удаленность объектов обслуживания	До 1,48
Информационный расчетно-кассовый центр	До 1,6
В иных случаях	1,0

2.7. Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда основной профессии, предельные должностные оклады руководителям предприятий устанавливаются постановлением администрации Междуреченского городского округа.

2.8. К должностному окладу руководителя предприятия может быть установлен персональный повышающий коэффициент (K_p), который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а так же опыт или другие факторы.

2.9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.

2.10. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя предприятия устанавливается главой Междуреченского городского округа на основании ходатайства заместителя главы Междуреченского городского округа, курирующего данное предприятие. Решение оформляется визой главы Междуреченского городского округа.

Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления.

Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам.

2.12. Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя предприятия включаются в трудовой договор.

2.13. Индексация месячной тарифной ставки рабочего первого разряда основной профессии производится по решению главы Междуреченского городского округа, путем внесения изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа, устанавливающего величину тарифной ставки.

2.14. Руководители ресурсоснабжающих организаций муниципальной формы собственности вправе обратиться с ходатайством к главе Междуреченского городского округа об индексации месячной тарифной ставки рабочего первого разряда основной профессии в индивидуальном порядке в сроки и в размере, принимаемом регулируемыми органами при расчете тарифов на холодное водоснабжение, водоотведение и очистку сточных вод, тепловую энергию. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается курирующим заместителем и заместителем главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам.

2.15. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя предприятия. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия устанавливается руководителем данного предприятия.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. **Выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере руководителям предприятий, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров в

порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами предприятия.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителей предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах или абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. **Выплаты стимулирующего характера** – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (далее-надбавка за выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал (квартальная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам руководителей в процентах в пределах средств фонда оплаты труда.

4.4. Надбавка за выслугу лет производится руководителю предприятия в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, которое разрабатывается предприятием самостоятельно и утверждается руководителем предприятия.

4.5. Максимальный размер надбавки за выслугу лет не может превышать 40% от должностного оклада:

Непрерывный стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет	Размер надбавки, в процентах
от 1 года до 3 лет	5
от 3-х лет до 5-и лет	10
от 5-ти лет до 10 лет	20

от 10-ти лет до 15 лет	30
свыше 15-ти лет	40

4.6. Премииальные выплаты руководителю предприятия устанавливается в процентах от должностного оклада, при условии достижения значений показателей эффективности деятельности предприятия за отчетный период.

4.6.1. Показатели эффективности деятельности предприятия, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц:

Показатель эффективности деятельности предприятия	Критерий	Размер выплаты, %
Отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы	Своевременная выплата заработной платы <i>Документ, подтверждающий отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы – справка, заверенная подписью главного бухгалтера предприятия</i>	10%
Отсутствие обоснованных жалоб от населения и юридических лиц в отношении низкого качества и (или) нарушения сроков выполнения работ (оказания услуг)	Отсутствие обоснованных жалоб <i>Документ, подтверждающий исполнение показателя – информационная справка о количестве поступивших обращений (жалоб), в том числе обоснованных, согласованная с ответственным исполнителем от предприятия и начальником отдела по работе с обращением граждан администрации Междуреченского городского округа</i>	10%

Выполнение плановых показателей деятельности предприятия	100% (отклонение в пределах 10% допускается по объективным причинам, не зависящим от руководителя) <i>Документ, подтверждающий достижение показателя – отчет о выполнении установленных плановых показателей деятельности предприятия.</i>	20%
--	--	-----

Плановые показатели деятельности формируются и утверждаются по каждому предприятию индивидуально в соответствии с постановлением Совета народных депутатов Междуреченского городского округа от 27.02.2004 № 50 «Об утверждении «Положения о муниципальных унитарных предприятиях».

4.6.2. Показатели эффективности деятельности предприятия, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за квартал:

Показатель эффективности деятельности предприятия	Критерий	Размер выплаты, %
Экономия по энергоресурсам – снижение объема потребления энергоресурсов по отношению к соответствующему периоду прошлого года	Наличие экономии в натуральном выражении	До 100% от оклада
Увеличение доходов от реализации товаров, работ, услуг и иной приносящий доход деятельности по отношению к плану	Рост фактических доходов по отношению к плану	До 100% от оклада

Надлежащее и в установленные сроки исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий главы Междуреченского городского округа и других, вышестоящих в порядке подчиненностей руководителей (МУП «ЕДДС МГО», МУП «Гортонсбыт»)	Отсутствие замечаний от главы Междуреченского городского округа и других вышестоящих в порядке подчиненностей руководителей	До 100% от оклада
--	---	-------------------

4.6.3. Показатели эффективности деятельности предприятия, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за год:

Показатель эффективности деятельности предприятия	Критерий	Размер выплаты, %
Внедрение новых форм управления предприятием, передовых технологий, направленных на сокращение расходов предприятия	Наличие экономии бюджетных средств	До 100% от оклада
Отсутствие нарушений, фактов нецелевого использования бюджетных средств, предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов	До 100% от оклада

4.7. При условии достижения показателей эффективности деятельности предприятия и отсутствия снижений за нарушения в работе, руководителям предприятий устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия – до 40% от должностного оклада;
- квартальная премия - в размере до 2 должностных окладов;
- годовая премия - в размере до 2 должностных окладов.

4.8. Основанием для расчета премиальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского и оперативного учета, финансово-экономические показатели деятельности предприятия за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности предприятия ведется ежемесячно нарастающим итогом.

4.9. Конкретные показатели и размер премирования для руководителя предприятия устанавливаются положением об оплате труда работников муниципального предприятия, которое не может противоречить настоящему правовому акту.

4.10. **Иные поощрительные и разовые выплаты** (разовые премии к праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию) осуществляются руководителю предприятия в соответствии с положениями об оплате труда, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

4.11. На заместителей руководителя и главных бухгалтеров предприятий распространяются все виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные системами оплаты труда работников предприятия.

4.12. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия в пределах фонда оплаты труда.

5. Источники стимулирующих выплат

5.1. Источники стимулирующих выплат:

- надбавка за выслугу лет, ежемесячная премия выплачивается за счет средств предприятий, предусмотренных в фонде оплаты труда;
- квартальные и годовая премии выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда или чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и обязательных платежей;
- иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет средств предприятий, предусмотренных в фонде оплаты труда.

6. Порядок утверждения и выплаты премии

6.1. Премирование руководителя предприятия производится по каждому показателю эффективности деятельности предприятия в отдельности. При не достижении какого-либо показателя премия по нему не начисляется.

6.2. Премирование руководителя предприятия производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

6.3. Общий размер премии начисляется с учетом снижения премии за допущенные нарушения в работе.

6.4. Ежемесячное премирование руководителя предприятия производится по итогам работы за прошедший месяц, ежеквартальное – за прошедший квартал, годовое премирование производится по итогам работы за прошедший год.

6.5. Решение о размере стимулирующих выплат руководителю предприятия принимается курирующим заместителем главы Междуреченского городского округа.

6.6. Справка на премирование руководителя предприятия предоставляется на согласование курирующему заместителю главы Междуреченского городского округа ответственным исполнителем предприятия в установленной форме (приложение к Положению) в срок, не позднее 5 рабочих дней после окончания отчетного периода для ежемесячной премии и в течение месяца, следующего за отчетным периодом для квартальной и годовой премии.

6.7. При увольнении руководителя предприятия по уважительной причине (уход на пенсию, поступление в учебное заведение, увольнение по состоянию здоровья и др.) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

6.8. Руководителю, допустившему грубое нарушение трудовой дисциплины и (или) уволившемуся в связи с нарушением трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

7. Перечень нарушений, служащих основанием для снижения премии

7.1. Наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций в отчетном периоде – **снижение премии до 50 %;**

7.2. Нарушение трудовой дисциплины (совершение прогула, появление руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), оформленного в установленном порядке - **снижение премии до 100%;**

7.3. Нанесение руководителем своей деятельностью или бездействием материального ущерба предприятию, наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств – **снижение премии до 100%;**

7.4. Несоблюдение сроков подготовки материалов, а так же некачественная подготовка материалов для рассмотрения на коллегии администрации Междуреченского городского округа, на заседании Совета народных депутатов Междуреченского городского округа, аппаратном и иных совещаниях - **снижение премии до 50%;**

7.5. Нарушение служебной этики – **снижение премии до 50%**

7.6. Наличие обоснованных и повторных жалоб, невыполненных обращений граждан – **снижение премии до 25%;**

7.7. Несвоевременное предоставление информации о деятельности предприятия и отчетных документов в соответствующие структурные подразделения администрации Междуреченского городского округа и другие службы – **снижение премии до 50%**

7.8. Решение о лишение премии полностью или частично принимается главой Междуреченского городского округа и оформляется распоряжением администрации Междуреченского городского округа с указанием причин.

7.9. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором совершено нарушение.

Заместитель главы Междуреченского
городского округа по экономике и финансам.

Т.В. Легалова

Приложение
к Положению об оплате труда руководителей
муниципальных предприятий
Междуреченского городского округа

СПРАВКА НА ПРЕМИРОВАНИЕ

(наименование предприятия)

(Ф.И.О. руководителя)

(отчетный период)

№	Наименование показателя эффективности деятельности предприятия	Величина критерия	Фактическое достижение показателя эффективности деятельности предприятия	Размер выплаты (%)
1.	Ежемесячная премия			
1.1.				
1.2.				
	Итого п.1			
2.	Квартальная премия (заполняется по истечении отчетного квартала)			
2.1.				
2.2.				
	Итого п2			
3.	Годовая премия (заполняется по истечении отчетного года)			
3.1.				
3.2.				
	Итого п.3			
4.	Нарушения			
4.1.				
	Итого п.4			
	Установленный размер премии за отчетный период (п1+п2+п3-п4)			

Согласовано:

Заместитель главы Междуреченского городского округа

(курирующий данное муниципальное предприятие)

Примечание: к справке прикладываются необходимые расчеты, данные статистической и бухгалтерской отчетности для подтверждения достижения фактических показателей эффективности деятельности предприятия.

Приложение № 2
к постановлению администрации
Междуреченского городского округа
от 18.07. 2018 № 1686-н

**Единая тарифная сетка
для установления должностных окладов руководителей и работников
на предприятиях, находящихся в муниципальной собственности**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1	1,36	1,59	1,73	1,82	2,0	2,25	2,54	2,9	3,25	3,7	4,15	4,7	5,3	6	6,65	7,4	8,2

Заместитель главы Междуреченского
городского округа по экономике и финансам

Т.В. Легалова