



Администрация города Славгорода Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.11. 2020

№ 954

г. Славгород

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края в новой редакции

С целью обеспечения единых подходов к определению размера заработной платы при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород, на основании Федеральных законов от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с ч. 2 ст. 145 Трудового кодекса РФ постановляю:

1. Утвердить Положение об установлении систем оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Славгород и обнародованию на официальном сайте администрации города Славгорода Алтайского края.

3. Постановление администрации города Славгорода Алтайского края от 18.12.2018 № 1121 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы города

Л.В. Подгора

Приложение
к постановлению администрации
города Славгорода Алтайского края
от 20.11.2020 № 954

Положение

об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий
муниципального образования город Славгород Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края (далее - Руководитель) при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между учредителем муниципального унитарного предприятия муниципального образования город Славгород Алтайского края (далее - Учредитель) и Руководителем (далее - трудовой договор), а также оплату труда заместителей Руководителя и главного бухгалтера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления»; Федеральным законом от 14.11.2002 № 161 – ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»; постановлением Правительства РФ от 02.01.2015 N 2 "Об условиях оплаты труда руководителей федеральных унитарных предприятий"; постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 N 160 "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края".

1.3. Учредитель ежегодно на начало календарного года согласовывает штатные расписания предприятий. В случае изменений, вносимых в штатные расписания в течение года, согласованию подлежат изменения в отношении Руководителя, заместителей Руководителя, главного бухгалтера.

Согласованию с Учредителем подлежат условия оплаты труда заместителей Руководителя, главного бухгалтера, устанавливаемые в трудовых договорах.

2. Условия оплаты труда Руководителя

2.1. Заработная плата Руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы Руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции в сопоставимых ценах и повышения размера средней заработной платы работников муниципального унитарного

предприятия муниципального образования город Славгород (далее - предприятие) по сравнению с предыдущим годом.

Для определения размера увеличения заработной платы Руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников предприятия, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения) с Руководителем.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников предприятия, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 600	до 5,5

Под фактической численностью работников предприятия необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за предшествующий календарный год.

3. Порядок определения должностного оклада Руководителя

3.1. Должностной оклад Руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников предприятия и составляет до двух размеров указанной средней заработной платы, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению должностного оклада.

3.2. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников предприятия, предложение о размере должностного оклада Руководителя вносится учредителем.

3.3. Для определения размера должностного оклада и его согласования при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) предоставляются следующие документы:

информация о средней заработной плате работников предприятия (по данным статистического отчета по форме N П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников" за 12 месяцев), за исключением случаев, указанных в 3.2 настоящего Положения;

штатное расписание предприятия, утвержденное на момент заключения трудового договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда предприятия (смета расходов предприятия).

4. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат Руководителю

4.1. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

надбавка за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к должностному окладу Руководителя, если иное не установлено федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Алтайского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования город Славгород Алтайского края.

4.3. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;

премия за достижение высоких производственных показателей (по итогам работы за период по решению главы администрации);

ежемесячная премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

По предложению Учредителя в трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за ученую степень, устанавливаются к должностному окладу Руководителя.

4.4. При наличии у Руководителя ученой степени, относящейся к сфере деятельности предприятия, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

4.5. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу в случае присвоения звания заслуженного работника отрасли в размере 40%, в случае наличия отраслевой награды - 20% должностного оклада в месяц.

4.6. Ежемесячная премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю выплачивается по результатам работы за месяц, при выполнении основных показателей работы предприятия. Размер премии определен трудовым договором, заключенным между главой города Славгорода и руководителем предприятия. Основанием для начисления премии является «Справка основных технико-экономических показателей работы предприятия», согласованная с администрацией города Славгорода (Приложение № 1 к Положению). Справка предоставляется в отдел экономического развития, проходит согласование в органах администрации. Ежемесячная премия начисляется с учетом мнения согласующих органов администрации. Согласующие органы выносят мнение согласно пункта 4.6.2. настоящего Положения. При наличии особого мнения согласующими органами пишется служебная записка на имя главы города. После сбора мнений отдел экономического развития формирует пояснительную записку с учетом мнения согласующих органов, которая предоставляется на рассмотрение главе города для вынесения решения о начислении премии. Срок подачи справки – по 10 число месяца, следующего за отчетным.

На основании справки общий отдел Управления делами администрации города Славгорода издает распоряжение о премировании руководителей МУП, с указанием размера премии за месяц.

4.6.1. Критерии оценки эффективности управления предприятий:

- выполнение плана выручки, объема продукции (работ, услуг), прибыли, объема платных услуг (от не основной деятельности);
- снижение затрат на 1 рубль продукции (работ, услуг);
- безаварийная работа предприятия;
- выполнение мероприятий по технике безопасности.

4.6.2. Размер премии снижается или не выплачивается полностью за невыполнение следующих критериев:

- 1) снижение планового объема продукции, работ, услуг – за каждый 1% невыполнения - до 1%;
- 2) при наличии убытков - до 50%, в том числе для предприятий ЖКХ - при условии утвержденного безубыточного тарифа;
- 3) за невыполнение приказов и распоряжений вышестоящего руководства - до 50%;

4) за несвоевременное и некачественное предоставление статистических, бухгалтерских и оперативных данных, несвоевременное выполнение работы по заявлениям граждан, исполнение регистрационно-контрольных карточек личного приема граждан главой и заместителями главы администрации города Славгорода - до 25%;

5) за допущенные хищения или нанесение предприятию материального ущерба - до 100%;

6) за привлечение к административной ответственности - до 100%;

7) за несчастный случай на производстве - до 50%;

8) за несчастный случай на производстве с тяжелым или со смертельным исходом - до 100%;

9) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка дня - до 20%;

10) при наличии просроченной задолженности по заработной плате - до 50%;

11) кроме того:

для предприятий, оказывающих услуги теплоснабжения:

– за отсутствие утвержденных плановых показателей платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью согласованных с учредителем - до 100 %;

– за невыполнение плана платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью - за каждый процент невыполнения - до 1 %;

– за наличие перерывов в теплоснабжении, горячего водоснабжения на срок не выходящий за норматив времени, приходящийся на ликвидацию аварии - за каждый случай - до 1 %, на срок выходящий за норматив времени – до 20 %;

– за уровень собираемости платежей 70 % и менее - 100 %,

80 % - 50 %,

90 % - 25 %;

для предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и водоотведению:

– за отсутствие плановых показателей платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью - до 100 %;

– за невыполнение плана платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью - за каждый процент невыполнения - до 1 %;

– за наличие перерывов в водоснабжении на срок не выходящий за норматив времени, приходящийся на ликвидацию аварии - за каждый случай - до 1%, на срок выходящий за норматив времени – до 20 %;

– за нарушение установленных требований к качеству питьевой воды (по заключению СЭС) – за каждый случай - до 5 %;

для предприятий, осуществляющих пассажирские перевозки:

– за отсутствие плановых показателей платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью - до 100 %;

– за невыполнение плана платных работ, услуг не связанных с основной деятельностью - за каждый процент невыполнения - до 1 %.

Для предприятий, указанных в настоящем пункте, обязательно представление соответствующих сведений при предоставлении справки основных технико-экономических показателей работы предприятия.

5. Выплаты социального характера Руководителю

5.1. В трудовом договоре с Руководителем может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску. В отдельных случаях, в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами, указанная помощь может выплачиваться и в другие сроки.

5.2. Размер материальной помощи устанавливается учредителем при заключении трудового договора с Руководителем. Материальная помощь устанавливается в размере одного должностного оклада.

5.3. Порядок предоставления отпуска руководителям муниципальных унитарных предприятий.

5.3.1. Руководителям МУП предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и дополнительный за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в организации:

- 1) при стаже работы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- 4) при стаже работы свыше 15 лет – 10 календарных дней.

Отпуск предоставляется по соглашению сторон. По соглашению сторон может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

6. Условия оплаты труда заместителей Руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей Руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда предприятий.

Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям Руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда предприятий. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

6.4. Среднемесячная заработная плата заместителей Руководителя и главного бухгалтера предприятия, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать 90% заработной платы Руководителя, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, заработной платы заместителей Руководителя, главного бухгалтера возлагается на Руководителя.

Приложение к Положению об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края от 20.11.2020 № 954

СПРАВКА

Основных технико-экономических показателей работы

МУП «_____»

За _____ 202__ г.

(Ф.И.О.) руководителя

№ п/п	Наименование показателей	За отчетный месяц			С начала года		
		План	Факт	Результат	План	Факт	Результат
1	Объем выполненных работ, услуг: тыс. руб. (в натур.показателях)						
2	Выручка (оплачено), тыс.руб.						
3	Объем выполненных работ, услуг от не основной деятельности, тыс.руб.*						
4	Факт прибыль/убыток, тыс.руб.						
5	Себестоимость, выполненных работ, услуг, тыс.руб.						
6	Затраты на 1 рубль						
7	Фонд оплаты труда, тыс.руб.						

8	Средняя заработная плата (без учета директора), руб.						
9	Среднесписочная численность, чел.						
10	Дебиторская задолженность, тыс.руб.						
	- местный бюджет, в т.ч. финансирование из бюджета						
11	Кредиторская задолженность, тыс.руб.						
	- задолженность по з/пл						
	в т.ч. просроченная.						
	- налоги						
	- внебюджетные фонды						
	- расчеты с поставщиками						
12	Уровень собираемости платежей, % *						
13	Наличие несчастных случаев В т.ч. с тяжелым или со смертельным исходом						
14	Наличие перерывов в теплоснабжении, горячего водоснабжения /водоснабжении на срок не выходящий за норматив времени, приходящийся на ликвидацию аварии, случаев*						
15	Наличие перерывов в теплоснабжении, горячего водоснабжения /водоснабжении на срок выходящий за норматив времени, приходящийся на ликвидацию аварии, случаев*						
16	нарушение установленных требований к качеству питьевой воды (по заключению СЭС), случай*						
17	Наличие невыполнение распорядка работы бань, случай*						
18	Наличие срыва графиков движения автобусных маршрутов, случай*						

Руководитель предприятия «_____»

/ _____ /

Исполнитель

(должность)

/ _____ /

* В соответствии с пунктом 11 части 4 Положения