

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕРГИЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КОРЕНОВСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**26 апреля 2017 года № 47**

**ст. Сергиевская**

**Об утверждении Положения об оплате труда**

**руководителей муниципальных унитарных предприятий**

**Сергиевского сельского поселения Кореновского района**

 В соответствии с Конституцией Российской Федерации,  Гражданским кодексом Российской Федерации, [Трудовым кодексом Российской Ф](http://docs.cntd.ru/document/901807664)едерации, на основании ст. 20 Федерального закона от 14.11.2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях, ст. 51 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Сергиевского сельского поселения Кореновского района и в целях совершенствования управления муниципальными унитарными предприятиями и упорядочения оплаты труда их руководителей п о с т а н о в л я ю:

 1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сергиевского сельского поселения Кореновского района (приложение).

 2. Обнародовать настоящее постановление в специально установленных местах и разместить на официальном сайте администрации Сергиевского сельского поселения Кореновского района в сети Интернет.

 3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 4. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования.

Глава

Сергиевского сельского поселения

Кореновского района С.А. Басеев

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

 УТВЕРЖДЕНО

 постановлением администрации

 Сергиевского сельского поселения

 Кореновского района

 от 26.04.2017 № 47

**Положение об оплате труда руководителей**

**муниципальных унитарных предприятий**

**Сергиевского сельского поселения Кореновского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации,  [Гражданским кодексом Российской Ф](http://docs.cntd.ru/document/9027690)едерации,  [Трудовым кодексом Российской Ф](http://docs.cntd.ru/document/901807664)едерации,  [Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/901876063), Федеральным законом от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»,   Уставом Сергиевского сельского поселения Кореновского района.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и методику расчета оплаты труда руководителя (директора) муниципального унитарного предприятия, а также формы материального и нематериального стимулирования руководителей муниципальных унитарных предприятий.

1.3. Основная цель Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее по тексту - МУП), повышение мотивации, обеспечение материальной заинтересованности в творческом и ответственном отношении к труду, установление размера должностного оклада, вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Размер должностного оклада определяется трудовым договором в зависимости от среднесписочной численности предприятия и кратности к величине тарифной ставки минимального разряда рабочего (служащего).

1.4. Оплата труда руководителя МУП состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. При этом размер заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат не может быть ниже минимальных заработных плат, установленных в Российской Федерации.

1.5. Пересмотр должностного оклада, а также введение дополнительных надбавок, доплат, материальной помощи руководителю предприятия в одностороннем порядке без внесения изменений в трудовой договор (контракт) не допускается и может являться основанием для его досрочного расторжения.

1.6. Оплата труда руководителя производится из фонда оплаты труда МУП.

1.7. На руководителя муниципального предприятия не распространяется действие устанавливаемых на предприятии надбавок, доплат, размеров премирования, определенных в положении об оплате труда и премировании работников МУП.

1.8. Иные выплаты руководителю муниципального предприятия, не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются.

1.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МУП, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте органа местного самоуправления Сергиевского сельского поселения Кореновского района.  В составе размещаемой на официальном сайте информации, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителя МУП, его заместителя и главного бухгалтера, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МУП, его заместителя, главного бухгалтера устанавливается нормативными правовыми актами органа местного самоуправления Сергиевского сельского поселения Кореновского района.

**2. Порядок установления размера должностного оклада**

**руководителя муниципального предприятия**

2.1. Должностной оклад руководителя муниципального предприятия определяется кратно величине тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда для предприятий ЖКХ. Должностной оклад определяется в фиксированной сумме исходя из списочной численности работников на 1 число месяца, в котором заключается договор (контракт) с руководителем.

Кратность к величине тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда определяется в зависимости от штатной численности работников муниципального предприятия.

Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия указывается в трудовом договоре в фиксированной сумме в рублях.

2.2. Изменение должностного оклада руководителя муниципального предприятия производится на основании распоряжения главы администрации Сергиевского сельского поселения Кореновского района одновременно с изменением тарифной ставки (оклада) рабочего 1 разряда путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

2.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия определяется на момент заключения трудового договора согласно настоящему Положению.

2.3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МУП, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального унитарного предприятия определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления Сергиевского сельского поселения Кореновского района, в кратности от 1 до 8.

2.4. Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия рассчитывается по следующей формуле:

Ор = Отср \* d \* Кк, где:

Ор - должностной оклад руководителя муниципального предприятия;

Отср - тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда

d - коэффициент дифференциации минимальной тарифной ставки (оклада), учитывающий отраслевые особенности работы предприятия

Кк - коэффициент кратности.

В зависимости от численности работников предприятия устанавливаются следующие коэффициенты кратности:

**ШКАЛА ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ ПО РУКОВОДИТЕЛЯМ ПРЕДПРИЯТИЙ МУП**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца заключения контракта, чел. | Кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда |
| До 50 | 3,5 - 4,0 |
| 51-100 | 4,0 - 4,5 |
| 101 - 200 | 4,5 - 5,0 |
| 201 - 350 | 5,0 - 5,5 |

2.5. Величина тарифной ставки рабочего 1-го разряда (минимального должностного оклада работника) основной профессии определяется согласно отраслевому тарифному соглашению, заключенному в соответствии с трудовым законодательством. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере, равном произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на коэффициент особенностей работ предприятия.

2.6. Величина тарифной ставки рабочего 1-го разряда (минимального должностного оклада работника), занятого в основной деятельности предприятия, в котором отсутствует отраслевое тарифное соглашение, определяется в соответствии с системой оплаты труда, принятой коллективным договором или иным локальным правовым актом предприятия, и не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2.7. Коэффициент дифференциации минимальной тарифной ставки (оклада) (d), учитывающий отраслевые особенности работы предприятия (d = 1,4).

2.8. Расчетный коэффициент кратности должностных окладов (k) к величине тарифной ставки (минимального должностного оклада) определяется с учетом списочной численности работников на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор, объема производства продукции (работ, услуг), сложности управления предприятием и его технической оснащенности

2.9. При реорганизации предприятия путем слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования должностной оклад руководителя предприятия подлежат перерасчету в установленном порядке.

2.10. Основанием для изменения должностного оклада руководителя предприятия является изменение штатного расписания предприятия.

2.11. Повышение оклада производится одновременно с увеличением тарифных ставок на данном предприятии применительно к порядку повышения (индексации) заработной платы, определенному отраслевым (тарифным) соглашением или коллективным договором. Повышение должностного оклада руководителя Предприятия производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор (контракт).

2.12. Изменение должностного оклада руководителя производится путем внесения соответствующего изменения в трудовой договор в случаях:

- изменения величины тарифной ставки (оклада) минимального разряда основной профессии рабочего (служащего), занятого в основной деятельности предприятия;

- изменения списочной численности работников предприятия на 1 января текущего года.

При этом наличие источника средств для повышения должностного оклада является обязательным.

2.13. В целях обеспечения единого подхода в отрасли при определении основной профессии рабочего, занятого в основной деятельности предприятия, следует руководствоваться отраслевым (тарифным) соглашением. Если в отраслевом (тарифном) соглашении, распространяющемся на данное предприятие, не указана основная профессия рабочего, занятого в основной деятельности предприятия, она определяется в соответствии с Уставом предприятия. При этом рекомендуется из нескольких профессий рабочих, занятых в основной деятельности предприятия, в качестве основной профессии выбирать ту профессию, численность рабочих которой занимает наибольший удельный вес в структуре численности предприятия.

2.14. На предприятиях, где тарифные разряды не применяются, и для оплаты труда используются месячные оклады или ставки, расчет должностного оклада руководителя производится исходя из минимального оклада (ставки) основной профессии рабочего или служащего, занятых в основной деятельности предприятия.

2.15. Если на предприятии для оплаты труда применяется бестарифная система (сдельная оплата труда рабочих), то для установления должностного оклада руководителя предприятия необходимо определить фактическую квартальную заработную плату работников, входящих в первую (самую низшую) квалификационную группу. Квалификационный коэффициент этой группы равняется единице. Одновременно по табелю определяется отработанное время. Затем полученная сумма заработной платы делится на отработанное время.

Исходя из полученной часовой (или дневной) заработной платы определяется месячная ставка и из нее рассчитывается должностной оклад руководителя предприятия. Если по бестарифному принципу распределяется весь заработок, следует определить примерный удельный вес премий в средствах на оплату труда и в зависимости от этого рассчитать тарифную ставку.

2.16. Для установления или изменения размера должностного оклада руководитель предприятия представляет в администрацию Сергиевского сельского поселения Кореновского района штатное расписание предприятия и приказ о его введении, справку о списочной численности работников на последнюю отчетную дату, приказ об установлении тарифной ставки работников основной профессии, обоснование минимальной тарифной ставки, расчет должностного оклада, согласование главы администрации Сергиевского сельского поселения Кореновского района, курирующего направление, соответствующее основной деятельности предприятия.

**3. Определение размера вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности**

3.1. Кроме должностного оклада руководителю возможна выплата вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности, которое

- выплачивается за счет и в пределах полученной прибыли за расчетный период;

- устанавливается по нормативу, величина которого и сроки пересмотра оговариваются не реже 1 раза в год;

- определяется умножением норматива на величину чистой прибыли расчетного периода за минусом средств, направляемых на потребление:

где О - месячный должностной оклад по заключенному ранее контракту;

ПР - прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, за минусом средств потребления за предыдущий год;

К - коэффициент соотношения тарифной сетки 1-го разряда рабочего основной профессии на момент заключения контракта и на предыдущий период;

- выплачивается с периодичностью устанавливаемой самим предприятием;

- может выплачиваться в виде аванса, размер которого в совокупности не должен превышать 50% предполагаемой суммы вознаграждения за расчетный период.

3.2. Основные условия премирования руководителей МУП:

- эффективное и целевое использование муниципального имущества, закрепленного за предприятием, и доходов предприятия;

- выполнение должностных обязанностей согласно трудовому договору;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- выполнение показателей премирования.

3.3. Необходимо иметь в виду, что начисление и выплаты вознаграждения осуществляются по нормативу от прибыли. В случаях если предприятию программой деятельности не утверждено получение прибыли на расчетный период, материальное поощрение руководителя осуществляется в процентах от должностного оклада (далее - премия).

Индивидуальный характер норматива позволяет учесть личные заслуги руководителя в достижении конечных результатов производства. Таким образом, система вознаграждения от прибыли оперативно учитывает как общую результативность работы предприятия, так и заслуги руководителя.

3.4. Размер вознаграждения по нормативу от прибыли предприятия в расчете на год не может превышать 12 месячных должностных окладов.

Для руководителей, проработавших менее года, а также для руководителей вновь созданных предприятий норматив вознаграждения может быть рассчитан исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале, и суммы 3 должностных окладов руководителя предприятия.

3.5. В случае если полученная за предшествующий год прибыль за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 окладов, то норматив из полученной прибыли не рассчитывается и вознаграждение руководителю не выплачивается.

3.6. Если программой деятельности прибыль не планируется, руководителю может устанавливаться премия в размере до 50% должностного оклада за достижение определенных трудовым договором результатов деятельности предприятия, но не выше среднемесячного процента премий, установленного иным руководителям, а также специалистам и служащим предприятия на момент заключения трудового договора с руководителем предприятия.

Выплата премии может осуществляться за квартал.

3.7. Прибыль, полученная на предприятии, не всегда является обобщающим показателем эффективности работы, а следовательно, и источником выплаты вознаграждения руководителю. Причиной этого является высокая степень внерыночного влияния со стороны государства на формирование доходов предприятий ЖКХ.

Поэтому в соответствии с Особенностями применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов), согласованными с Минтрудом России ([письмо от 9 сентября 1994 г. N 1775-КВ](http://docs.cntd.ru/document/9034503) и письмо от 19 марта 1997 г. N 111-7), премирование (выплата вознаграждения) за результаты финансово - хозяйственной деятельности руководителей предприятий ЖКХ, по объективным причинам не имеющих прибыли, производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг), за выполнение показателей, предусмотренных в договорах подряда, заключенных предприятиями ЖКХ с собственниками жилищного фонда объектов коммунального хозяйства.

В таком же порядке определяется вознаграждение руководителям предприятий ЖКХ по объективным причинам, получающим незначительные суммы прибыли.

Вопрос о применении данного порядка решается администрацией Сергиевского сельского поселения Кореновского района, заключившей с руководителем трудовой договор.

3.8. Если руководитель предприятия премируется за результаты хозяйственной деятельности, т.е. по показателям договора подряда с собственником, то на него могут распространяться другие виды поощрения, действующие на предприятии, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре.

3.9. За нарушение основных условий премирования руководитель МУП может быть лишен премии частично или полностью. Частичное или полное лишение премий производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения.

3.10. Основания снижения премирования руководителя МУП является распоряжение главы Сергиевского сельского поселения Кореновского района с обязательным отражением причин, повлекших снижение премии:

3.10.1. Уменьшение премии производится:

- за наличие документов (актов) и замечаний контролирующих органов, главы поселения - снижение премии до 5 процентов;

- за невыполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему периоду согласно утвержденному графику - снижение премии на 1 процент за 100,0 т.р. недоосвоенных средств и на 10 процентов за нарушение графика свыше 15 дней;

- за превышение сроков устранения аварий и выполнения заявок населения по техническому обслуживанию жилищного фонда - снижение премии на:

20 процентов за неустранение неисправностей и разовой аварии в течение 8 часов;

30 процентов за неустранение неисправностей и разовой аварии в течение 24 часов;

- за невыполнение установленных финансово-экономических показателей предприятия - снижение премии до 25 процентов в зависимости от объективных причин.

3.11. Премия руководителю МУП не выплачивается полностью:

- за наличие производственной травмы на предприятии;

- за допущенные грубые нарушения производственной, финансовой и исполнительской дисциплины, при наличии дисциплинарного взыскания.

**4. Гарантии, компенсации и выплаты социального характера**

4.1. Все денежные выплаты Руководителю осуществляются за счет средств предприятия.

4.2. Выплаты социального характера могут производиться только при условии отсутствия задолженности по оплате труда работникам предприятия.

4.3. Руководителю муниципального предприятия выплачивается материальная помощь к ежегодному отпуску в зависимости от стажа работы на предприятии в следующих размерах (при наличии средств у предприятия):

от 1 года до 5 лет - 0,5 оклада;

от 5 лет до 10 лет - 1 оклад;

от 10 лет до 15 лет - 1,5 оклада;

свыше 15 лет - 2 оклада;

4.4. В случае расторжения трудового договора с Руководителем до истечения срока его действия по решению Работодателя при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере среднего месячного заработка.

4.5.Руководителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в размере 3 (три) календарных дней.

4.6. В период действия трудового договора Руководитель пользуется всеми видами государственного социального страхования.

4.7. На Руководителя предприятия распространяются социально-бытовые льготы, установленные на предприятии локальными нормативными актами, коллективным договором.

**5. Порядок выплаты заработной платы**

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации — рублях.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

5.4. При расторжении трудового договора выплата всех денежных сумм, причитающихся Руководителю, производится в день его увольнения.

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения и действует до его изменения или отмены.

6.2. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном [Трудовым кодексом РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и другими нормативно-правовыми актами законодательства Российской Федерации.

Глава

Сергиевского сельского поселения

Кореновского района С.А. Басеев