

**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ СОСНОВСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ЧЕТВЕРТОГО СОЗЫВА

РЕШЕНИЕ

от 19.02.2014 года № 742

О Положении «Об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сосновского муниципального района»

В соответствии с Федеральным законом от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Собрание депутатов Сосновского муниципального района четвертого созыва Р Е Ш А Е Т:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Сосновского муниципального района» (прилагается).

2. Направить данное решение Главе Сосновского муниципального района для подписания и опубликования.

3. Опубликовать настоящее решение в информационном бюллетене «Сосновская Нива».

4. Настоящее решение вступает в силу с момента его официального опубликования.

Глава Сосновского Председатель Собрания

муниципального района депутатов Сосновского

муниципального района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.П. Котов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.М. Шихалева

ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания депутатов

от 19.02.2014 года № 742

Положение «Об оплате труда

руководителей муниципальных унитарных предприятий Сосновского муниципального района».

Структура заработной платы и выплат социального характера руководителей муниципальных унитарных предприятий:

1. Должностной оклад руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - руководители) устанавливается в денежном выражении в зависимости от базовой ставки и кратности к ее величине ([таблицы 1](#Par127), [2](#Par138) приложения № 1).

Группа по оплате труда для руководителей определяется в зависимости от величины доходов (выручки от реализации товаров, работ, услуг) [(таблица 3 приложения № 1)](#Par160).

Кратность при установлении должностных окладов может корректироваться в зависимости от условий работы предприятия [(таблица 4 приложения № 1)](#Par193).

При изменении показателей деятельности предприятия трудовые договоры с руководителями в части размера должностного оклада пересматриваются, но не чаще одного раза в два года.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя предприятия.

Оклад руководителям муниципальных унитарных предприятий устанавливается балансовой комиссией по представлению заместителя Главы района, Председателя Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям.

2. Персональная надбавка в размере до 50 процентов от должностного оклада устанавливается за сложность, напряженность, эффективность и продолжительность непрерывной работы на предприятии. Надбавка устанавливается балансовой комиссией по представлению заместителя Главы района, курирующего предприятие, за высокие достижения в работе. При изменении показателей работы предприятия персональная надбавка может быть пересмотрена или отменена в том же порядке.

Условия для установления персональной надбавки:

1) продолжительный, непрерывный стаж работы по специальности:

от 3-х до 5-ти лет – до 5 процентов должностного оклада;

от 5-ти до 10-ти лет – до 10 процентов должностного оклада;

свыше 10 лет – до 15 процентов должностного оклада;

2) сложность управления производством, напряженность труда - до 15 процентов должностного оклада;

3) рентабельность предприятия - до 10 процентов должностного оклада;

4) квалификация (наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, государственной награды Российской Федерации и другие) - до 10 процентов должностного оклада;

5) защита государственной тайны на постоянной основе (имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск) - дополнительно к определенному [пунктом 2](#Par57) структуры предельному размеру персональной надбавки за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

- «особой важности» - 50 процентов должностного оклада;

- «совершенно секретно» - 30 процентов должностного оклада;

- «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов должностного оклада;

- «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов должностного оклада.

3. Ежеквартальная премия за выполнение показателей премирования в размере, установленном за фактические результаты работы. Премия выплачивается за выполнение каждого показателя в отдельности.

Показатели (условия) премирования:

1) выполнение согласованного заместителем Главы района, Председателем Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям объема доходов (размер премии - 15 процентов начисленного за отработанное время должностного оклада с учетом персональной надбавки);

2) согласованный заместителем Главы района, Председателем Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям фонд заработной платы (размер премии - 15 процентов начисленного за отработанное время должностного оклада с учетом персональной надбавки).

Премия снижается при перерасходе фонда заработной платы:

- на 5 процентов при перерасходе фонда заработной платы менее 5 процентов;

- на 10 процентов при перерасходе фонда заработной платы от 5 до 10 процентов;

- на 100 процентов при перерасходе фонда заработной платы свыше 10 процентов;

3) снижение или недопущение увеличения кредиторской задолженности при сопоставлении данных на конец и на начало отчетного периода (размер премии - 15 процентов начисленного за отработанное время должностного оклада с учетом персональной надбавки).

Премия снижается:

- на 5 процентов при росте кредиторской задолженности на 10 процентов;

- на 10 процентов при росте кредиторской задолженности от 10 до 20 процентов;

- на 100 процентов при росте кредиторской задолженности свыше 20 процентов.

При наличии объективных причин роста кредиторской задолженности свыше 20 процентов и предоставлении заместителю Главы района, Председателю Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям объяснительной записки решение по данному показателю может приниматься в индивидуальном порядке. При определении конкретного размера снижения премии учитывается соотношение темпов роста дебиторской и кредиторской задолженности за отчетный период. Учет выполнения показателя ведется поквартально;

4) своевременное и качественное выполнение работ (услуг) (размер премии - 30 процентов начисленного за отработанное время должностного оклада с учетом персональной надбавки).

Учет выполнения показателей для премирования производится нарастающим итогом с начала года за исключением [подпункта 3](#Par76) настоящего пункта. Допускается помесячное премирование руководителя по согласованию с заместителем Главы района, Председателем Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям при условии ежемесячных выплат вознаграждения в виде аванса в размерах, не превышающих в совокупности 50 процентов предполагаемой суммы вознаграждения в расчетном периоде.

4. Вознаграждение (премирование) по итогам работы за год.

Начисление вознаграждения по итогам работы за год руководителям производится на основании решения балансовой комиссии.

Предельный размер выплат вознаграждения по итогам работы за год - три должностных оклада, а для рентабельных предприятий - четыре должностных оклада с учетом персональной надбавки при соблюдении предельного размера годовых выплат, установленных настоящим распоряжением.

Размер вознаграждения по итогам работы за год для руководителей, не проработавших календарного года, определяется пропорционально отработанному времени по согласованию с заместителем Главы района, Председателем Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям.

5. Материальная помощь в размере одного должностного оклада без учета персональной надбавки производится при наличии финансовых источников.

6. Материальное поощрение за особые трудовые заслуги.

Основания:

1) государственная награда Российской Федерации;

2) почетное звание Российской Федерации;

3) почетное звание районного значения;

4) выход на пенсию при достижении пенсионного возраста (проработавшим на предприятии не менее 10 лет);

5) награждение почетной грамотой органов власти Российской Федерации, Челябинской области и местного самоуправления;

6) выполнение особо важного задания;

7) достижение возраста 50 лет и далее каждые 5 лет.

Размер материального поощрения руководителям за каждое основание - один должностной оклад без учета персональной надбавки.

Материальное поощрение по [подпунктам 1)](#Par91) - [5)](#Par95) осуществляется дополнительно к предельному размеру выплат, определенному настоящим решением; по [подпунктам 6)](#Par96) - [7)](#Par97) - в установленных пределах. Выплата материального поощрения производится на основании распоряжения Администрации Сосновского муниципального района за счет средств предприятия в согласованных заместителем Главы района, Председателем Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям пределах фонда оплаты труда.

7. Выплаты социального характера.

Предельный размер выплат социального характера руководителям - два должностных оклада с учетом персональной надбавки.

8. Предельный размер выплат, указанных в [пунктах 3](#Par68), [4](#Par84), [5](#Par88) структуры, установлен двенадцать, а для рентабельных предприятий - тринадцать должностных окладов в год с учетом персональной надбавки.

При нарушении производственной, финансовой, трудовой дисциплины руководитель предприятия может быть лишен премий полностью или частично за соответствующий отчетный период по предложению заместителя главы района, курирующего предприятие.

Приложение № 1

к Положению «Об оплате труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий Сосновского муниципального района»

Показатели

для установления должностного оклада руководителям

муниципальных унитарных предприятий

Таблица 1

Базовая ставка

для расчета должностного оклада

|  |
| --- |
| Базовая ставка (рублей) |
| 3000 |

Таблица 2

Предельные величины

кратности должностных окладов руководителей

с учетом численности работников и групп предприятий

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Предельные величины кратности должностных окладов руководителей с учетом средней численности работников (человек) | | | | |
|  | До 10 | 11-25 | 26-50 | 51-100 | 101-200 |
| I | 3,33 | 4,07 | 4,81 | 5,55 | 6,29 |
| II | 3,13 | 3,83 | 4,53 | 5,23 | 5,93 |
| III | 2,92 | 3,59 | 4,26 | 4,93 | 5,60 |
| IV | 2,71 | 3,34 | 3,97 | 4,60 | 5,23 |
| V-VI, вне группы | 2,50 | 3,09 | 3,68 | 4,27 | 4,86 |

Таблица 3

Группы по оплате труда муниципальных унитарных

предприятий в зависимости от доходов

|  |  |
| --- | --- |
| Группы предприятий по оплате труда | Доходы (выручка от реализации товаров, работ, услуг), тыс. рублей |
| I  II  III  IV  V  VI  Вне группы | Свыше 300000  от 200000 до 300000  от 15000 до 200000  от 7000 до 15000  от 2000 до 7000  от 1000 до 2000  до 1000 |

Таблица 4

Показатели

для увеличения кратности при установлении

должностных окладов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Показатели | Коэффициент  кратности |
| 1. | Сложность, техническая оснащенность,  многопрофильность предприятия | до 1 |
| 2. | Специфика предприятия | до 1 |
| 3. | Выполнение функций заказчика | до 1 |
| 4. | Работа предприятия на перспективу, наличие капиталовложений в основные средства за счет собственных средств | до 1 |

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий Сосновского муниципального района»

Порядок

прохождения документов по начислению ежеквартальных премий

руководителям муниципальных унитарных предприятий

1. Руководители муниципальных унитарных предприятий предоставляют [форму](#Par252) определения размера ежеквартальных премий (приложение № 3) в двух экземплярах с заполненными показателями премирования в отдел по социально-экономическому развитию администрации района в течение десяти дней после сдачи бухгалтерской отчетности в налоговые инспекции.

2. После проверки показателей премирования заместитель Главы района, Председатель Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям согласовывает размер ежеквартальной премии по экономическим показателям премирования.

3. После согласования размера премирования по экономическим показателям форма направляется отделом по социально-экономическому развитию для утверждения заместителю Главы района, курирующему предприятие.

4. Заместитель Главы района, курирующий предприятие, утверждает согласованный размер премии, учитывая предельный размер, предусмотренный структурой, и представляет в отдел по социально-экономическому развитию администрации района.

4. Срок рассмотрения, согласования и утверждения документов муниципальных унитарных предприятий по ежеквартальной премии - не более пятнадцати дней.

Приложение № 3

к Положению «Об оплате труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий Сосновского муниципального района»

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Заместитель главы района, Заместитель Главы района

председатель КУИиЗО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/А.Г.Меркушкин/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

**ФОРМА**

**определения размера премирования**

**руководителей муниципальных унитарных предприятий**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_\_\_\_\_\_ квартал 20\_\_ года**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Показатели  премирования  руководителя  предприятия | План за  отчетный  период | Факт  за  отчет-ный  период | Размер  премии по  структуре, % | %  снижения | Согласованный  размер  премии,  % | Подпись  ответственного  лица |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Согласованные  доходы,  тыс. рублей |  |  |  |  |  | Заместитель Главы района, Председатель КУИиЗО |
| 2. | Снижение  кредиторской  задолженности,  тыс. рублей |  |  |  |  |  | -"- |
| 3. | Согласованный  фонд заработной  платы,  тыс. рублей |  |  |  |  |  | -"- |
| 4. | Своевременное  и качественное  выполнение  работ (услуг) |  |  |  |  |  | Заместитель Главы района, курирующий предприятие |

Итого размер премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ квартал 20\_\_ года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ %

Руководитель предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

(личная подпись)

Главный бухгалтер предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

(личная подпись)