

АЛТАЙСКИЙ КРАЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.01.2024 г.

с. Алтайское

№ 132

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Алтайский район Алтайского края

В соответствии с Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных предприятиях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Алтайский район Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Алтайский район Алтайского края (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования на официальном сайте Администрации Алтайского района Алтайского края.

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Администрации Алтайского района Алтайского края <https://altajskoe-r22.gosweb.gosuslugi.ru/>

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Алтайского района А.В. Малюкова.

Глава Алтайского района

Алтайского края

Исполнитель: Н.И.Сарайкин

В.А.Тырышкин

Утверждено
постановлением Администрации
Алтайского района Алтайского края
от _____ № _____

Положение
об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий
муниципального образования Алтайский район Алтайского края

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» в целях упорядочения условий оплаты труда, стимулирование деловой активности руководителей и повышения эффективности работы муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Алтайский район Алтайского края (далее – МУП).

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей МУП и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям предприятий, определяет размеры, условия и порядок их установления.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера нацелены на стимулирование руководителей к росту величины показателей, характеризующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада и стимулирующих выплат, размер, порядок и условия выплаты которых определяется настоящим Положением.

1.4. Оплата труда руководителя предприятия, осуществляется за счет средств предприятия.

1.5. Руководитель не имеет право получать выплаты, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором, за исключением выплат, гарантированных действующим законодательством.

2. Порядок установления должностного оклада руководителя

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в зависимости от величины минимальной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) устанавливается по формуле:

$ДО = Т * К$, где

ДО – должностной оклад руководителя;

Т – тарифная ставка 1 разряда (должностного оклада);

К – коэффициент кратности должностных окладов к величине тарифной ставки, учитывающей списочную численность и конечные результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

2.2. Группа по оплате труда руководителя предприятия устанавливается в зависимости от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия в соответствии с таблицей 2 к настоящему Положению.

Показатели для отнесения предприятий к группе по оплате труда руководителей предприятий

таблица 1

Группы предприятий	Объем выручки, полученной от продажи товаров, продукции, работ, услуг (без НДС), в млн.рублей
1	свыше 105
2	от 75 до 105
3	от 45 до 75
4	от 15 до 45
5	от 1 до 15
Вне группы	Менее 1

2.3. Расчетный коэффициент кратности должностного оклада к величине тарифной ставки (должностного оклада) определяется с учетом списочной численности работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор, и группы по оплате труда руководителя предприятия в соответствии таблицы 1.

Предельные величины кратности должностных окладов руководителей с учетом численности работников и группы предприятия

таблица 2

Группы предприятий	Списочная численность работников, человек			
	До 30	31-60	61-80	81-120
1	2,7	2,8	3,0	3,2
2	2,5	2,4	2,6	2,8
3	1,75	1,9	2,2	2,45
4	1,6	1,65	1,7	1,75
5	1.15	1,2	1.25	1.30

2.4. Основанием для определения должностного оклада руководителя при заключении с ним трудового договора является представление следующих документов:

- копия штатного расписания МУП, действующего на момент расчета величины оклада руководителя;

- списочной численности работников МУП на момент расчета должностного оклада руководителя;

- размера минимальной тарифной ставки (оклада) рабочего, занятого в основной деятельности МУП (принимается в соответствии с Федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы)

2.5. Должностной оклад руководителя, определенный в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения, не может превышать предельного размера соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров к средней заработной плате работников (без учета руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, главных бухгалтеров к средней заработной платы работников

Таблица 3

Списочная численность работников МУП, человек	Кратность к размеру средней заработной платы работников предприятия за предыдущий отчетный период
До 30	до 1,5
31 - 60	до 2
61 - 80	до 2,5
81 и выше	до 3

Соотношение средней заработной платы руководителей, главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

2.6. Основаниями для изменения должностного оклада руководителю предприятия являются:

- изменение списочной численности работников предприятия на 1 января текущего года;

- изменения средней величины должностного оклада одного работника предприятия (за исключением руководителя, главного бухгалтера).

Изменение размера должностного оклада руководителя осуществляется не чаще одного раза в год.

2.7. Для изменения размера должностного оклада руководителя предприятия в Администрацию Алтайского района Алтайского края предоставляется обращение руководителя предприятия в соответствии с

пунктом 2.4 и показателями, определенными в приложении 1 настоящего Положения.

2.8. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается распоряжением Администрации Алтайского района Алтайского края и фиксируется в условиях трудового договора.

2.9. Повышение должностного оклада руководителю предприятия производится только при наличии источников средств предприятия, предусмотренные на эти цели.

3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования деловой активности руководителей предприятий и повышения эффективности работы МУП руководителю устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности (за полугодие, год).

3.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу руководителя за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Размер надбавки за выслугу лет

таблица 4

Стаж работы на предприятии, дающий право на получение надбавки	Размер надбавки за выслугу лет, в процентах к должностному окладу
от 1 года до 3 лет	3
от 3 лет до 5 лет	6
от 5 лет до 10 лет	9
от 10 лет до 15 лет	12
от 15 лет и выше	15

3.2.1. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий, включаются:

- периоды работы на данном предприятии;
- периоды работы в органах государственной власти, местного самоуправления, на освобожденных выборных должностях партийных и профсоюзных организаций;
- периоды работы в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм на должностях руководителей, специалистов и служащих в соответствующей отрасли;
- периоды отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации и время временного пребывания на пенсии по инвалидности включается в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, при условии, если этим периодом предшествовала и за ним непосредственно следовала работа на данном предприятии.

3.3. Выплата премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный период (полугодие, год нарастающим итогом) осуществляется при условии выполнения утвержденных показателей экономической эффективности деятельности МУП и устанавливается в размере 100 процентов от должностного оклада.

Премия выплачивается в полном объеме при условии выполнения установленных показателей премирования. В случае невыполнения одного или нескольких показателей премия уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

3.4.1. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности производится только при наличии прибыли предприятия.

3.4.2. Для установления премии за результаты работы за отчетный период (полугодие, год) руководители предприятия предоставляют отчет по показателям согласно приложению 2.

За достоверность представленной информации по показателям ответственность несет руководитель предприятия.

3.4.3. Администрация муниципального района дает оценку степени выполнения показателей, содержащихся в отчете, производит расчет размера премии.

Информацию о выполнении (невыполнении) показателей, содержащихся в отчете, и предложения о размере премии руководителя представляется главе Алтайского района Алтайского края.

3.4.4. Премия выплачивается на основании распоряжения главы муниципального района и устанавливается в процентах к должностному окладу. Премия начисляется за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий
муниципального образования
Алтайский район Алтайского края

Показатели
для расчета размера должностного оклада
руководителя муниципального унитарного предприятия
(наименование МУПа)

№п/п	Наименование показателя	Значения
1	Группа по оплате труда руководителя	
2	Списочная численность работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор с руководителем МУП, без руководителя и главного бухгалтера, человек	
3	Величина тарифной ставки 1 разряда	
4	Годовой фонд оплаты труда работников предприятия (без руководителя и главного бухгалтера), в рублях	
5	Должностной оклад руководителя, действующий на момент обращения об изменении должностного оклада, в рублях	

Приложение 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий
муниципального образования
Алтайский район Алтайского края

Показатели
премирования за результаты финансово-хозяйственной деятельности
руководителей предприятия

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии в процентах к должностному окладу
1	Обеспечение рентабельной работы предприятия (прибыль)	10
2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, в том числе	50
2.1	по заработной плате перед работником	30
2.2	по налогам и неналоговым платежам в бюджет	10
2.3	перед другими контрагентами	10
3	Отсутствие мер дисциплинарного взыскания к руководителю предприятия в порядке, установленном действующим законодательством	10
4	Отсутствие случаев производственного травматизма	10
5	Уменьшение задолженности предприятия в течение отчетного периода более чем на 30% по сравнению с предыдущим отчетным периодом, в том числе	10
5.1	кредиторской задолженности	5
5.2	дебиторской задолженности	5
6	Отсутствие задолженности по платежам в бюджет муниципального района (1% части прибыли, остающаяся в распоряжении предприятия)	10