**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

05 февраля 2020 года № 64

г. Хилок

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей**

**муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район»**

В целях приведения размера оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий в соответствие с эффективностью

работы предприятий, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Уставом муниципального района «Хилокский район» администрация муниципального района «Хилокский район» постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район» (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление главы администрации муниципального района «Хилокский район» от 29.10.2009 года № 342 «Об упорядочении системы оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий».

3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район» в месячный срок с момента принятия настоящего постановления:

3.1. Привести нормативно-правовые акты об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия в соответствие с настоящим Положением.

3.2. Предоставить в отдел экономики и сельского хозяйства администрации муниципального района «Хилокский район» документы о размере должностного оклада руководителя муниципального унитарного предприятия для проверки его соответствия действующему трудовому законодательству Российской Федерации, настоящему Положению и подготовки заключения с учетом представленных предприятием документов.

4. Общему отделу администрации муниципального района «Хилокский район» (Дымпиловой Л.В.) в трехмесячный срок с момента принятия настоящего постановления:

4.1. На основании документа, указанного в подпункте 3.2 настоящего

постановления, привести ранее заключенные трудовые договоры с руководителями муниципальных унитарных предприятий в соответствие с настоящим Положением.

4.2.Уведомить руководителей муниципальных унитарных предприятий об изменении системы оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Настоящее постановление опубликовать (обнародовать) на официальном сайте муниципального района «Хилокский район».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за

собой.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального

опубликования.

Глава муниципального района

«Хилокский район» Ю.Р.Шишмарёв

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального района

«Хилокский район»

от «05» 02 2020 г. № 64

**Положение**

**об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», в целях определения порядка оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район» при заключении с ними трудовых договоров.

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятия, МУП) и предусматривает единые принципы установления должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям предприятий, определяет размеры, условия и порядок их установления.

Настоящее положение является основой для определения оплаты труда руководителей предприятий при заключении с ними трудовых договоров.

1.3. Пересмотр размера должностного оклада, дополнительных выплат в одностороннем порядке, без внесения изменений в трудовой договор и не предусмотренных настоящим Положением, не допускается и может явиться основанием для его досрочного расторжения.

1.4. Заключенные ранее трудовые договоры с руководителями предприятий пересматриваются в порядке, установленном статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации, если предусмотренные в них размеры должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера не соответствуют требованиям настоящего Положения.

1.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

1.6. На руководителя организации не распространяется положение об оплате труда (премировании), действующее на предприятии, и положения коллективного договора в части выплаты заработной платы и других выплат (кроме выплат указанных в п. 5.16. настоящего Положения), если иное не установлено трудовым договором, заключенным с руководителем предприятия.

**2. Система оплаты труда руководителя предприятия**

2.1. Оплата труда руководителя предприятия включает:

2.1.1. Должностной оклад.

2.1.2. Компенсационные выплаты.

2.1.3. Стимулирующие выплаты.

2.2. Оплата труда руководителя предприятия производится в сроки, установленные локальными нормативными актами, коллективным договором для выплаты заработной платы работникам предприятия.

2.3. Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда лица, занимающего должность руководителя предприятия, выполнившего за календарный месяц свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, заключенным с ним в установленном порядке.

2.4. Компенсационные выплаты — надбавки к должностному окладу, связанные с особыми условиями труда и режимом работы:

2.4.1. Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные федеральным законодательством и законодательством Забайкальского края.

2.5. Стимулирующие выплаты — доплаты к должностному окладу за высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе:

2.5.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

2.5.2. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

2.5.3. Премия по результатам за месяц.

2.5.4. Премия по итогам года.

2.6. Оплата труда руководителя предприятия производится за счет средств предприятия.

**3. Порядок установления должностного оклада руководителя предприятия**

 3.1. Должностные оклады руководителей предприятий устанавливаются в денежном выражении в фиксированной сумме (в рублях) в зависимости от списочной численности основных работников предприятия на 1-е число месяца, в котором устанавливается должностной оклад, и величины минимальной месячной тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии или должностного оклада (оклада) служащего основной профессии.

Должностной оклад отражает сложность управления предприятием, техническую оснащенность и объем производства. Должностные оклады руководителей муниципальных унитарных предприятий не должны превышать кратность к величине тарифной ставки (оклада) 1 разряда рабочего основной профессии или должностного оклада (оклада) служащего основной профессии, определенным коллективным договором на данном предприятии.

3.2. В случае если в коллективном договоре предприятия не предусмотрена тарифная ставка (оклад) 1 разряда рабочего основной профессии или должностной оклад (оклад) служащего основной профессии, для расчета оклада руководителя используется тарифная ставка (оклад) 1 разряда рабочего основной профессии или должностной оклад (оклад) служащего основной профессии, предусмотренная в положении об оплате труда работников предприятия (штатном расписании). При этом основной признается та профессия, которая занимает наибольший удельный вес по численности работников, занятых в основной деятельности предприятия.

3.3. В случае отсутствия на предприятии коллективного договора, тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии, должностной оклад (оклад) служащего основной профессии определяется администрацией муниципального района «Хилокский район» в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.4. Размер должностного оклада руководителя предприятия рассчитывается по следующей формуле:

О = О х k, где:

О - должностной оклад руководителя предприятия;

О - тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда или должностной оклад (оклад) служащего основной профессии;

k - коэффициент кратности.

В зависимости от численности основных работников предприятия устанавливаются следующие коэффициенты кратности:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность предприятия (человек) | Кратность к величине тарифной ставки (оклада) 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии |
| 1 -15 | до 2,0 |
| 16-30 | до 3,5 |

3.5. Для установления или изменения размера оклада руководитель предприятия представляет в администрацию муниципального района «Хилокский район»:

- штатное расписание предприятия, действующего на момент расчета величины оклада руководителя предприятия,

- справку о списочной численности основных работников на последнюю отчетную дату,

- информацию о размере минимальной тарифной ставки (оклада) рабочего или должностного оклада (оклада) служащего основной профессии, занятого в основной деятельности предприятия.

Для определения размера должностного оклада руководителя предприятием предоставляются учредителю показатели по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Администрация муниципального района «Хилокский район» рассматривает представленные документы, устанавливает руководителю муниципального унитарного предприятия размер оклада.

3.6. Условия оплаты труда являются существенной и неотъемлемой частью трудового договора, изменение, увеличение (индексация) должностного оклада руководителя предприятия производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ и оформляется дополнительным соглашением.

3.7. При изменении списочной численности работников предприятия в течение года размер должностного оклада руководителя, установленный по трудовому договору, не пересчитывается до окончания финансового года.

**4. Порядок определения компенсационных выплат**

4.1. За выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (за руководство структурными подразделениями) руководителю предприятия устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50% от должностного оклада.

4.2. Надбавки выплачиваются ежемесячно одновременно с должностным окладом.

**5. Порядок определения стимулирующих выплат**

5.1. Руководителю предприятия устанавливается персональная ежемесячная надбавка к должностному окладу за почетные звания Российской Федерации, почетные звания Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, ученую степень (доктор наук, кандидат наук), ученое звание (профессор, доцент) при условии соответствия почетного звания, ученой степени, ученого звания профилю предприятия:

за почетное звание Российской Федерации, ученую степень доктора наук, ученое звание профессора – в размере 25 % должностного оклада;

за почетное звание Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента – в размере 15 % должностного оклада.

При наличии двух оснований для выплаты данной надбавки к должностному окладу выплачивается большая из надбавок.

Размер персональной надбавки руководителю предприятия устанавливается распоряжением администрации муниципального района «Хилокский район» на основании подтверждающих документов.

5.2. Руководителю предприятия устанавливается надбавка за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы руководителя предприятия, лет | Процент надбавки к должностному окладу, % |
| от 1-5 | 10 |
| от 5-10 | 15 |
| от 10-15 | 20 |
| Свыше 15 | 30 |

5.3. В стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

5.3.1. Время работы на данном предприятии.

5.3.2. Время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления, на освобожденных выборных должностях партийных и профсоюзных органов.

5.3.3. Время работы в других организациях соответствующей отрасли.

5.3.4. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии, если этим периодам предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на данном предприятии.

5.3.5. Время срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации.

5.3.6. Время обучения с отрывом от производства в учебных заведениях при условии, если этим периодам предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на данном предприятии.

5.4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

5.4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией предприятия по установлению трудового стажа.

5.4.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.5. Порядок начисления и выплаты надбавок за почетное звание, ученую степень, ученое звание, выслугу лет.

5.5.1. Надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (без учета доплат и надбавок).

5.5.2. Ежемесячная надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. Если у руководителя предприятия право на назначение надбавок за почетное звание, ученую степень, ученое звание, выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от производства и в других аналогичных случаях, при которых за руководителем предприятия сохраняется средний заработок, ему устанавливаются указанные надбавки с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.6. Руководителю предприятия устанавливается и выплачивается ежемесячная премия по результатам работы предприятия за месяц в размере до 33% установленного должностного оклада на основании протокола комиссии предприятия.

5.7. Ежемесячная премия начисляется при условии выполнения следующих показателей:

5.7.1 Отсутствие объективных жалоб на работу предприятия.

5.7.2. Отсутствие травматизма на предприятии.

5.7.3. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

5.7.4. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного постановлением администрации муниципального района «Хилокский район».

5.7.5. Качественное и своевременное выполнение работ (услуг).

5.7.6. Соблюдение исполнительской дисциплины.

5.8. Руководителю предприятия может быть определен более низкий размер ежемесячной премии либо руководитель предприятия может быть не представлен к премированию в следующих случаях.

5.8.1. Невыполнение установленных показателей.

5.8.2. Ненадлежащее выполнение особо важных заданий, муниципального заказа.

5.8.3. Нарушение условий трудового договора, устава предприятия.

5.8.4. Ненадлежащее использование муниципального имущества и не обеспечение его сохранности.

5.8.5. Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.

5.8.6. Наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия, а также по налогам и платежам в бюджеты и внебюджетные фонды.

5.8.7. Несвоевременное исполнение или неисполнение постановлений и распоряжений учредителя.

5.8.8. Несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками.

5.8.9. Наличие дисциплинарных взысканий.

5.9. Ежемесячная премия начисляется на установленный должностной оклад с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.10. На руководителя предприятия не распространяются положение о премировании, действующее на предприятии, и коллективные договоры в части выплаты заработной платы и других выплат, если иное не установлено трудовым договором, заключенным с руководителем предприятия.

5.11. Руководителю предприятия, при условии признания его работы за отчетный финансовый год удовлетворительной, устанавливается премия по итогам года в размере до 200% установленного должностного оклада.

Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности производится только при наличии прибыли (безубыточной деятельности предприятия).

5.12. Премия по итогам года руководителю предприятия производится по согласованию учредителем на основании распоряжения администрации муниципального района «Хилокский район» по итогам решения балансовой комиссии по рассмотрению деятельности муниципальных унитарных предприятий муниципального района «Хилокский район».

5.13. Премия по итогам года не выплачивается:

5.13.1. При наличии просроченных задолженностей по заработной плате, налоговым и обязательным платежам.

5.13.2. Если к руководителю предприятия применены меры дисциплинарной ответственности.

5.13.3. При нарушении руководителем предприятия условий заключенного трудового договора.

5.14. Премия по итогам года начисляется на установленный должностной оклад с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.15. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю предприятия только при наличии денежных средств на эти цели.

5.16. Выплаты социального характера и единовременные поощрительного выплаты для руководителя предприятия устанавливаются в соответствии с коллективным договором, заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей, либо положением об оплате труда, принятом на предприятии.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

руководителей муниципальных

унитарных предприятий

муниципального района

«Хилокский район»

**Показатели**

**для расчета размера должностного оклада**

**руководителя предприятия**

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

(наименование предприятия)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование показателя** | **Значение** |
| 1. | Штатная численность работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается (перезаключается) трудовой договор (чел.) |  |
| 2. | Наименование основной профессии |  |
| 3. | Величина тарифной ставки (оклада) 1 разряда рабочего основной профессии (руб.) |  |
| 4. | Размер коэффициента кратности должностного оклада руководителя предприятия к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии с учетом численности работников и группы предприятия (k) |  |
| 5. | Расчетный размер должностного оклада руководителя предприятия |  |

Руководитель предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела экономики и сельского хозяйства

администрации муниципального района «Хилокский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Стремилова