АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ИШИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

КРАСНОГОСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.02.2024 г. № 5

с. Усть-Иша

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципального унитарного предприятия «БЕРЕГ» Муниципального образования Усть-Ишинский сельсовет Красногорского района Алтайского края

В целях реализации положений Федерального закона от 03.07.2016 года Н 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", для обеспечения единых подходов к определению размера заработной платы при заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Усть-Ишинский сельсовет Красногорского района Алтайского края, руководствуясь 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 Усть-Ишинский сельсовет Красногорского района Алтайского края, постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципального унитарного предприятия «БЕРЕГ» Муниципального образования Усть-Ишинский сельсовет Красногорского района Алтайского края.
2. Опубликовать настоящее постановление в Сборниках муниципальных нормативно-правовых актов Администрации Усть-Ишинского сельсовета Красногорского района Алтайского края. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Усть-Ишинского сельсовета Красногорского района Алтайского края.
3. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава сельсовета И.А. Легчило

УТВЕРЖДЕНО:

Постановлением Администрации Усть-Ишинского сельсовета Красногорского района Алтайского края от 01.02.2024 № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда руководителей муниципального унитарного предприятия «БЕРЕГ» Муниципального образования Усть-Ишинский сельсовет**

**Красногорского района Алтайского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, (далее - "руководитель") при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), не распространяется на руководителей учреждений культуры, образования.

1.2. Орган местного самоуправления, осуществляющий координацию деятельности предприятий, а также функции учредителя предприятия, учреждения (далее - "учредитель"), вносит предложение о размере заработной платы руководителя.

* 1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.
	2. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы руководителя может производиться не чаще одного раза в год. Увеличение размера заработной платы руководителя не может производиться без соответствующего повышения средней заработной платы работников предприятия, учреждения за период с момента последнего установления размера заработной платы руководителя.

Для определения размера увеличения заработной платы руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация (исходя из данных последней статистической отчетности) о размере среднемесячной заработной платы работников предприятия, учреждения за 12 месяцев, предшествующих представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения).

* 1. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятия, учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников предприятия, учреждения, чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| до 5 | до 1,5 |
| от 6 до 10  | до 2 |
| от 11 до 25  | до 5,5 |
| от 26 до 50 | до 3 |

Под фактической численностью работников предприятия необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников предприятия, учреждения 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 12 месяцев.

1. Порядок определения должностного оклада
	1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников предприятия, учреждения и составляет до 1,2 размеров указанной средней заработной платы, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению должностного оклада.
	2. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников предприятия, учреждения предложение о размере должностного оклада руководителя вносится учредителем.
	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, учреждения (по данным статистического отчета по форме И П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников" за 12 месяцев), за исключением случаев, указанных в п. 2.2 настоящего Положения;

штатное расписание муниципального унитарного предприятия, муниципального автономного учреждения, утвержденное на момент заключения договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда (смета расходов);

сведения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

1. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат
	1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, коммерческую тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу руководителя, если иное не установлено федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Алтайского края и Красногорского района.
	2. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия за достижение высоких производственных показателей (ввод в действие мощностей и объектов строительства и т.д.);

премия к профессиональному празднику;

вознаграждение 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.

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

1000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

* 1. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать сорока процентов должностного оклада в месяц.
	2. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Предложение о размере надбавки вносится учредителем при заключении трудового договора с руководителем и не может превышать сорока процентов должностного оклада в месяц.
	3. Надбавка руководителю за напряженность, интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать ста процентов должностного оклада в месяц.
	4. Премия за достижение высоких производственных показателей (ввод в действие мощностей и объектов строительства и т.д.) определяется в трудовом договоре в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом учредителя.
	5. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руководителем, выплачивается при наличии на предприятии, учреждении собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам предприятия, учреждения (на основании распоряжения учредителя).
	6. Руководителю устанавливается ежегодная премия в размере до 110 % должностного оклада, по результатам финансово-хозяйственной деятельности. Размер премии может быть уменьшен по представлению Администрации Усть-Ишинского сельсовета Красногорского района Алтайского края в случае, если Руководитель не обеспечил выполнения утвержденных плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности и повышения эффективности работы учреждения. Плановые показатели и конкретный размер ежегодной премии устанавливается распоряжением Главы сельсовета.
	7. Премия за достижение высоких производственных показателей выплачиваются при условии:

отсутствия просроченной задолженности перед работниками предприятия, учреждения по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;

соблюдения руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда;

повышения за год среднемесячной выработки на одного работника предприятия, учреждения по сравнению с предыдущим периодом;

участия предприятия, учреждения в реализации краевых целевых и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

* 1. Премия за достижение высоких производственных показателей не выплачиваются в случае, если:

Предприятие, учреждение в расчетный период (предшествующий год, квартал) работало без прибыли;

производственная деятельность предприятия, учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности до момента устранения выявленных нарушений):

к руководителю предприятия, учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности - в течение срока их действия.

4. Выплаты социального характера

4.1. 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. Предложения о ее размере вносятся учредителем при заключении трудового договора с руководителем. Максимальный размер материальной помощи, выплачиваемой к отпуску, не может превышать двух должностных окладов.