

|  |
| --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯ |
| МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  КИРЕЕВСКИЙ РАЙОН |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  от 10.03.2025 № 158 |

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Киреевский район**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании п.1 ст. 40 Устава муниципального образования Киреевский район, администрация муниципального образования Киреевский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Киреевский район (приложение № 1).
2. Утвердить показатели критерии оценки эффективности работы, для определения размера премирования, руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Киреевский район (приложение № 2).
3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Маяк. Киреевский район» ГУ ТО «Издательское агентство «Регион 71» и разместить на официальном сайте муниципального образования Киреевский район в информационно-телекоммуникационной сети Интернет <https://kireevsk.gosuslugi.ru/>.
4. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 25.02.2025.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Глава администрации муниципального образования**  **Киреевский район** |  | **В.С.Галкин** |

Приложение № 1

к постановлению администрации

муниципального образования

Киреевский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда руководителей муниципальных**

**унитарных предприятий муниципального образования**

**Киреевский район**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Киреевский район при заключении с ними трудовых договоров и внесении в них изменений, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников унитарных предприятий.
   2. Целями настоящего Положения являются привлечение и закрепление квалифицированных управленческих кадров на унитарных предприятиях, а также установление зависимости оплаты труда руководителей от результатов и эффективности финансово-хозяйственной деятельности унитарных предприятий.
2. **Система оплаты труда руководителей**

**унитарных предприятий**

* 1. Оплата труда руководителя предприятия включает:
* должностной оклад;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера;
  1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, к среднемесячной заработной плате работников этих предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать пятикратного размера.
  2. Выплата заработной платы руководителю предприятия производится в сроки, установленные локальными нормативными актами, коллективным договором предприятия для работников предприятия.
  3. Все денежные выплаты руководителю предприятия производятся за счет средств предприятия.
  4. Руководителю предприятия устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
* надбавка к должностному окладу за особые условия труда;
* повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.6. Руководителю предприятия устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* ежемесячная премия по результатам работы.
* премия по итогам работы за год.

Выплаты стимулирующего характера в пользу руководителей унитарных предприятий, не предусмотренные настоящим Положением, или в размерах, превышающих установленные настоящим Положением, не допускаются.

2.7. К выплатам социального характера, не входящим в систему оплаты труда, относятся:

* единовременная материальная помощь к отпуску в размере должностного оклада.

2.8. Руководителю предприятия выплачиваются единовременные поощрительные выплаты, не входящие в систему оплаты труда:

* при присвоении Почетного звания, награждении Правительственной наградой, Почетной грамотой министерства или ведомства Российской Федерации;
* к юбилейным датам;
* к профессиональному празднику, за выполнение особо важных производственных заданий.

2.9. На руководителя предприятия не распространяются положения, устанавливающие систему оплаты труда на предприятии, и коллективные договоры в части определения и установления оплаты труда и других выплат, если иное не установлено трудовым договором, заключенным с руководителем предприятия.

Изменение, увеличение (индексация) должностного оклада, стимулирующих и компенсационных надбавок руководителя предприятия производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ и оформляется дополнительным соглашением.

Пересмотр размера должностного оклада, стимулирующих и компенсационных надбавок 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. **Порядок установления должностного оклада**

**руководителя предприятия**

3.1. Должностной оклад руководителя предприятия - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости предприятия за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в фиксированной сумме (в рублях), рассчитываемой на основании базовой ставки и коэффициента списочной численности.

3.2. Базовая ставка руководителя предприятия устанавливается в размере величины тарифной ставки работника первого разряда, установленного Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Тульской области на соответствующий год.

3.3. Коэффициент списочной численности устанавливается в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор руководителя предприятия, чел. | Коэффициент |
| До 50 | 2,8 |
| 50-150 | 3,2 |
| 150-300 | 3,6 |
| Свыше 300 | 4,0 |

3.4. Должностной оклад руководителя предприятия определяется по формуле:

ДО = Б x К, где:

ДО - должностной оклад руководителя предприятия;

Б - базовая ставка руководителя предприятия;

К - коэффициент списочной численности.

3.5. Для определения размера должностного оклада руководителя предприятия предприятие направляет в структурное подразделение администрации муниципального образования Киреевский район, выполняющего функции и полномочия учредителя предприятия (далее - учредитель), информацию о списочной численности предприятия на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор с руководителем, с предоставлением штатного расписания предприятия.

3.6. Изменение, увеличение (индексация) должностного оклада руководителя предприятия производится в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения, на основании предложений предприятия, направляемых до 1 декабря текущего года, с предоставлением информации о размере и основаниях увеличения (планируемого увеличения) тарифных ставок на предприятии, с учетом соответствующего роста среднемесячной заработной платы работников предприятия.

При направлении предприятием ходатайства об индексации окладов руководителей предприятий предоставляется информация о фактически сложившейся среднемесячной заработной плате руководителя и работников предприятий за 12 месяцев по состоянию на 1 число текущего месяца.

3.7. Размеры должностных окладов руководителей унитарных предприятий устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования Киреевский район.

4**. Порядок определения выплат компенсационного характера**

4.1. Надбавка за особые условия труда руководителю предприятия устанавливается ежемесячно в размере до 30% от должностного оклада распоряжением администрации муниципального образования Киреевский район. Конкретная величина надбавки определяется на основании предложения учредителя с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности, объемов выполняемых услуг, условий труда, социальной значимости и квалификации руководителя предприятия.

Под сложностью и напряженностью понимается выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

* ненормированный рабочий день;
* психологическая и эмоциональная нагрузка при работе, связанные с необходимостью выполнения оперативного заданий и высокой степенью ответственности за их выполнение.

4.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию руководителю предприятия, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за выходные и нерабочие праздничные дни оформляется распоряжением администрации муниципального образования Киреевский район.

4.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

1. **Порядок установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Руководителю предприятия устанавливается и выплачивается ежемесячная премия по результатам работы предприятия за месяц в размере до 50% установленного должностного оклада на основании распоряжения администрации муниципального образования Киреевский район по согласованию с курирующим заместителем главы администрации и учредителем.

5.2. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.3. Ежемесячная премия начисляется при условии выполнения следующих показателей:

5.3.1. Отсутствие объективных жалоб на работу предприятия;

5.3.2. Отсутствие травматизма на предприятии;

5.3.3. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия;

5.3.4. Качественное и своевременное выполнение работ (услуг);

5.3.5. Соблюдение исполнительской дисциплины;

5.3.6. Прочие критерии выполнения показателей премирования, установленные учредителем.

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

5.4.1. Невыполнение установленных показателей;

5.4.2. Ненадлежащее выполнение особо важных заданий, муниципального заказа;

5.4.3. Нарушение условий трудового договора, устава предприятия;

5.4.4. Ненадлежащее использование муниципального имущества и необеспечение его сохранности;

5.4.5. Нарушение установленных стандартов, параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием работ (услуг);

5.4.6. Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;

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

5.4.8. Несвоевременное исполнение или неисполнение постановлений и распоряжений учредителя;

5.4.9. Несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками;

5.4.10. Наличие дисциплинарных взысканий.

5.5. 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.

5.6. Руководителю предприятия, при условии признания его работы за отчетный финансовый год удовлетворительной, устанавливается премия по итогам года в размере до 50% установленного должностного оклада.

5.7. Премия по итогам года руководителю предприятия производится по согласованию с курирующим заместителем главы администрации и учредителем на основании распоряжения администрации муниципального образования Киреевский район.

5.8. Премия по итогам года не выплачивается:

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

5.8.2. Если к руководителю предприятия применены меры дисциплинарной ответственности;

5.8.3. При нарушении руководителем предприятия условий заключенного трудового договора.

6. **Выплаты социального характера**

6.1. Выплаты социального характера, не входящие в систему оплаты труда, не являются стимулирующими и не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполняемой работы.

6.2. Руководителю предприятия (1 раз в течение рабочего года) выплачивается единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска) в размере одного должностного оклада.

7. **Единовременные поощрительные выплаты,**

**не входящие в систему оплату труда**

7.1. Руководителю предприятия на основании распоряжения администрации муниципального образования Киреевский район выплачиваются единовременные поощрительные выплаты за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия:

7.1.1. При присвоении Почетного звания, награждении Правительственной наградой, Почетной грамотой министерства или ведомства Российской Федерации - в размере 1-го должностного оклада;

7.1.2. К юбилейным датам: 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия для женщин и 60-летия, 65-летия, 70-летия, 75-летия для мужчин - в размере 1-го должностного оклада;

7.1.3. К профессиональному празднику, за выполнение особо важных производственных заданий (своевременный ввод в действие производственных мощностей и объектов, своевременное и качественное выполнение работ, ликвидация аварийных ситуаций, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса, выполнение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов) - в размере до 1-го должностного оклада.

Приложение № 2

к постановлению администрации

муниципального образования

Киреевский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_

**Показатели критерия оценки**

**эффективности работы, для определения размера премирования,**

**руководителей муниципальных унитарных предприятий**

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

(наименование предприятия)

**за период\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Отчетный период | Оценка выполнения показателя |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Доля аварийных ситуаций, устраненных менее, чем за 8 часа | 100% | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 2 | Доля своевременно и качественно оформленных ордеров на разрытие при проведении плановых и аварийных земляных работ | 100% | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 3 | Доля своевременно и качественно проведенных мероприятий по восстановлению благоустройства после проведения плановых и аварийных земляных работ | 100% | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 4 | Организация мероприятий по водоснабжению и водоотведению соответствующих уровню, обеспечивающему комфортные и безопасные условия проживания населения | Реализуются/не реализуются | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 5 | Доля собранной от населения дебиторской задолженности | Не менее 80% | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 6 | Организация работы круглосуточных аварийных бригад и диспетчеров | Исполнение/неисполнение | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 7 | Организация работы по обеспечению аварийного материального запаса | Исполнение/неисполнение | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 8 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие исполнение трудовых обязанностей | Исполнение/неисполнение | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 9 | Целевое (эффективное) использование муниципального имущества и средств местного бюджета, установленных в результате проверок деятельности предприятия | Отсутствие факта нецелевого (неэффективного) использования | По мере проведения проверок |  |
| 10 | Качественное предоставление услуг населению | Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации и предоставления услуг | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 11 | Соблюдение правил техники безопасности | Отсутствие нарушений, повлекших за собой причинение вреда здоровью работников | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |
| 12 | Качественное составление и исполнение сметы доходов и расходов | Исполнение по расходам не менее 95% | Ежегодно  (декабрь) |  |
| 13 | Укомплектованность кадрами предприятия | Не менее 90% | Ежемесячно  (до конца месяца) |  |

Примечание.

Графы 1, 2, 3, 4 заполняет предприятие.

Графы 5, 6 заполняет учредитель.

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

(подпись, ФИО)

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

(подпись, ФИО)

По итогам работы за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ размер премии руководителю

предприятия составляет \_\_\_\_\_%.

В соответствии с пунктом 5.4 Положения об условиях оплаты труда

руководителей муниципальных унитарных муниципального образования Киреевский район руководителю предприятия снижен за: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

СОГЛАСОВАНО

Учредитель (наименование должности)

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

(подпись) (ФИО)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.