

УТВЕРЖДЕНО  
 постановлением Администрации  
 ЗАТО город Заозерск  
 от 24.11.2018 2018 г. № 177

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей**  
**и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и устанавливает условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования ЗАТО город Заозерск (далее – предприятие) при заключении (перезаключении) с ними трудовых договоров.

1.2. Настоящее Положение направлено на обеспечение единообразного подхода к упорядочению оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий, усиление зависимости ее размера от уровня оплаты труда работников, конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, повышение ответственности должностных лиц за обеспечение деятельности предприятий.

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в зависимости от штатной численности работников предприятия:

Штатная численность работников предприятия, человек	Кратность к размеру среднемесячной заработной платы работников предприятия
до 100	3
свыше 100	5

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.5. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия производится за счет средств предприятия в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Мониторинг соблюдения установленных настоящим Положением ограничений уровней среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия осуществляется ежегодно (в срок до 1 апреля) Управлением экономического развития, жилищно-коммунального хозяйства и муниципального имущества Администрации ЗАТО город Заозерск (далее – Управлением ЭР, ЖКХ и МИ) на основании информации, представляемой предприятием.

1.7. Условия оплаты труда руководителя предприятия, включая размер должностного оклада, условия стимулирования и выплат компенсационного характера, ограничения уровня среднемесячной заработной платы, отражаются в трудовом договоре.

1.8. Для заключения трудового договора с руководителем предприятия или изменений, вносимых в него, предприятие представляет в Администрацию ЗАТО город Заозерск следующую информацию:

- информацию о величине тарифной ставки рабочего I разряда (низшего разряда) основной профессии предприятия или о величине минимального оклада работника основной должности предприятия;

- справку о размере среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за предшествующий календарный год, определенном в соответствии с пунктом 1.4. настоящего Положения, подписанную руководителем и главным бухгалтером предприятия;

- справку о размере среднемесячной заработной платы руководителя предприятия за предшествующий календарный год, определенном в соответствии с пунктом 1.4. настоящего Положения, подписанную руководителем и главным бухгалтером предприятия (в случае внесения изменений в трудовой договор);

- экономическое обоснование установления размера должностного оклада руководителю предприятия.

1.9. Изменение условий оплаты труда руководителя предприятия осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

1.10. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия, включая размер должностного оклада, условия стимулирования и выплат компенсационного характера, ограничения уровня среднемесячной заработной платы, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к нему).

## **2. Должностной оклад руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия**

2.1. Должностной оклад руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предприятия устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме в рублях.

2.2. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в зависимости от средней величины должностного оклада одного работника предприятия (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), с учетом кратности и штатной численности работников предприятия:

Штатная численность работников предприятия (человек)	Кратность к средней величине должностного оклада одного работника
до 100	до 3



свыше 100

до 4

Максимальная кратность к величине тарифной ставки (минимального оклада) работника основной профессии (должности) предприятия при определении должностного оклада руководителя предприятия может быть установлена только руководителям предприятий, которые имеют прибыль по результатам работы за год, предшествующий году, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор.

2.3. При изменении штатной численности работников предприятия по итогам календарного года должностной оклад руководителя предприятия соответственно пересматривается.

2.4. Должностной оклад руководителя предприятия повышается одновременно с повышением тарифных ставок (окладов) работников данных предприятий путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

2.5. Для пересмотра размера должностного оклада руководителю предприятия, предприятие обращается в Администрацию ЗАТО город Заозерск с соответствующим экономическим обоснованием. На основании данных, предоставленных предприятием, вносятся изменения в условия трудового договора по установлению размера должностного оклада руководителю предприятия с учетом соблюдения ограничения уровня среднемесячной заработной платы руководителя, установленной пунктом 1.4. настоящего Положения.

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера предприятия устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих предприятий и пересматриваются одновременно с должностным окладом руководителя предприятия.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия устанавливаются с учетом условий их труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актам.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю предприятия устанавливаются трудовым договором.

Виды, условия, порядок и размеры выплат компенсационного характера руководителю предприятия устанавливаются в соответствии с локальным правовым актом предприятия, согласованным с Администрацией ЗАТО город Заозерск до его принятия.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия осуществляются в соответствии с системой оплаты труда, установленной на предприятии коллективным договором или иным локальным нормативным актом предприятия.

3.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера применяются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Для поощрения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных приказом начальника Управления ЭР, ЖКХ и МИ, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

4.2. Руководителю предприятия устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и особые условия труда;
- 2) вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- 3) единовременные премии.

4.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и особые условия труда устанавливается к должностному окладу руководителя и пересматривается ежегодно.

При установлении надбавки за интенсивность и особые условия труда и определении ее размера конкретному руководителю помимо показателей, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, учитываются:

- сложность управления в зависимости от количества видов экономической деятельности предприятия, его технической оснащенности и притока и объемов производства продукции (выполнения работ, предоставления услуг);
- интенсивность и напряженность деятельности по управлению предприятием;
- качественное выполнение должностных обязанностей и результаты труда.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и особые условия труда не может превышать 40 процентов должностного оклада руководителя предприятия.

4.4. Вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается руководителю предприятия по итогам работы за год за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей за отчетный период, части прибыли, подлежащей перечислению в местный бюджет.

4.5. Вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей за отчетный период, части прибыли, подлежащей перечислению в местный бюджет, и не может превышать 5 процентов от указанной прибыли.

4.6. Вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается руководителю предприятия при условии выплаты премии работникам предприятия за отчетный год.

4.7. Вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия руководителю предприятия не выплачивается в случае:

- наличия на предприятии задолженности по перечислениям в местный бюджет части прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей, по выплате заработной платы работникам предприятия;
- недостижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности;



– в случае применения к руководителю предприятия дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей.

4.8. На предприятиях отдельных отраслей, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих субсидии из местного бюджета на финансовое обеспечение (возмещение) затрат в связи с производством (реализацией) товаров, выполнением работ, оказанием услуг, или получающих субсидии из областного бюджета в связи с регулированием цен (тарифов) на их продукцию, работу и услуги, вознаграждение (премия) за результаты финансово-хозяйственной деятельности может выплачиваться руководителям предприятия за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг), при условии выполнении основных показателей работы предприятия.

Основными показателями работы данного предприятия являются:

- выполнение плана доходов предприятия;
- снижение себестоимости продукции (работ, услуг);
- сокращение размеров убытков по сравнению с соответствующим периодом прошлого года;
- отсутствие обоснованных жалоб на оказываемые услуги и др.

4.9. Руководителю предприятия выплачиваются единовременные премии:

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - до 3000 руб.

Руководителю предприятия могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ (заданий), по итогам различных мероприятий с целью поощрения за организацию деятельности по выполнению особо важных заданий и мероприятий, оперативность и качественный результат. Размер указанной премии устанавливается локальным правовым актом предприятия, согласованным с Администрацией ЗАТО город Заозерск до его принятия.

Премии, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия устанавливаются по решению Главы администрации (либо лицом его замещающим), оформляемого соответствующим приказом.

При установлении выплат стимулирующего характера, в том числе вознаграждения (премии) за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия по итогам работы за год, единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ (заданий), по итогам различных мероприятий, должно быть обеспечено непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 1.4. настоящего Положения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия устанавливаются в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или иным локальным нормативным актом предприятия, согласованным с Администрацией ЗАТО город Заозерск до его принятия, с учетом выполнения предприятием показателей эффективности деятельности.

4.12. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия за конкретный период принимается руководителем предприятия.

При установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру руководитель предприятия должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 1.4. настоящего Положения.

## 5. Иные выплаты

5.1. Один раз в календарном году из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь. Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальным правовым актом, но не более двух должностных окладов.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена:

- в связи с рождением ребенка - в размере до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) в размере до 3000 рублей;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью) - в размере до 5 000 рублей.

#### 6. Примерный расчет заработной платы руководителя

№ п/п	Наименование	Расчет	Сумма	Примечание
1.	Средняя величина должностного оклада одного работника	$(14994+13797+14994+13797+13797+16191+11403+6300+9387+10395+6300)/15$	8 757	Сумма окладов работников предприятия/штатную численность работников, за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера
2.	Кратность к средней величине должностного оклада одного работника	$8757*3$	26 271	
3.	Доплата за непрерывный стаж работы 30%	$26\,271*30\%$	7 881,30	Стимулирующая выплата
4.	Ежемесячная надбавка за интенсивность и особые условия труда	$26\,271*40\%$	10 508,40	Стимулирующая выплата
5.	Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(26\,271,00+7\,881,30+10\,508,40)*130\%$	58 058,91	Компенсационная выплата
6.	Итого заработная плата	Сумма строк 2-5	102 719,61	
7.	Итого заработная плата за вычетом налога на доходы физических лиц	$102\,719,61 - 13\%$	89 366,06	Заработная плата подлежащая выплате руководителю

#### 7. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий

7.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск в порядке, установленном муниципальным правовым актом.