

**СОВЕТ**

**ТЕЙКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**шестого созыва**

**Р Е Ш Е Н И Е**

 от 27.01.2016г. №50-р

г. Тейково

Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,

главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 14.11.2002 №161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" Совет Тейковского муниципального района

РЕШИЛ:

1. Утвердить [Положение](#P40) об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района (приложение 1).

2. Утвердить [Положение](#P259) об условиях оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района (приложение 2).

3. Решение Совета Тейковского муниципального района от 11.07.2012 №193-р "Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей сельскохозяйственных муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" отменить.

**Глава Тейковского**

**муниципального района С.А. Семенова**

Приложение 1 к решению Совета Тейковского муниципального района

 от 27.01.2016г. №50-р

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕЙКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района (далее - руководитель предприятия и предприятие) при заключении с ними трудовых договоров.

1.2. Целями настоящего Положения являются:

обеспечение единого подхода к определению размера оплаты труда руководителя предприятия в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности данного предприятия;

повышение мотивации руководителя предприятия к обеспечению безубыточной, результативной деятельности предприятия.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и средней заработной платы работников списочного состава предприятия (без учета руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера) устанавливается администрацией Тейковского муниципального района (далее – администрация) в кратности от 1 до 5.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера руководителю предприятия устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2. Определение размера должностного оклада**

**руководителя предприятия**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется администрацией Тейковского муниципального района.

2.2. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях) и рассчитывается исходя из тарифной ставки (оклада) работника основной профессии (определенной в коллективном договоре), умноженной на коэффициент кратности.

Тарифная ставка (оклад) работника основной профессии определяется отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений или, при его отсутствии, коллективным договором предприятия.

Если в коллективном договоре предприятия не предусмотрена тарифная ставка (оклад) работника основной профессии или такой договор не заключен, то для расчета оклада руководителя предприятия используется тарифная ставка (оклад) работника основной профессии, предусмотренная в положении об оплате труда работников предприятия.

Коэффициент кратности устанавливается исходя из списочной численности работников предприятия следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия (человек) | Коэффициент кратности |
| от 5 до 10 | 2 |
| от 11 до 50 | 4 |
| от 51 до 100 | 6 |
| от 101 до 200 | 8 |
| от 201 до 500 | 9 |

 Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в размере 2 минимальных размеров оплаты труда при невозможности определения работника основной профессии на предприятии, а также если списочная численность работников предприятия менее 5 человек.

2.3. Изменение размера должностного оклада руководителя предприятия производится в связи с пересмотром тарифной ставки (оклада) работника основной профессии на предприятии в пределах средств предприятия, предусмотренных на эти цели, на основании заявления руководителя предприятия в форме дополнительного соглашения к трудовому договору по согласованию с отделом администрации, осуществляющим координацию и регулирование деятельности в соответствующей сфере управления в соответствии с подведомственностью предприятия, не чаще 1 раза в год.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты, направленные на стимулирование труда, а также поощрение за качественно выполненную работу:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по результатам работы за квартал;

вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год;

иные поощрительные выплаты.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю предприятия производится в зависимости от стажа работы руководителя предприятия на руководящих должностях в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы руководителем (лет) | Процент от должностного оклада руководителя предприятия |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 лет до 10 лет | 15 |
| от 10 лет до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

3.3. Премиальные выплаты по результатам работы за квартал руководителю предприятия осуществляются в размере не более 50% от должностного оклада руководителя предприятия.

3.4. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия осуществляется в размере 15% от чистой прибыли предприятия.

3.5. Премиальные выплаты по результатам работы за квартал и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности производятся при условии, что руководитель предприятия отработал в должности не менее 1 календарного года.

3.6. Показателями для осуществления премиальных выплат по результатам работы за квартал и вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия являются:

соблюдение условий заключенного с руководителем предприятия трудового договора;

ведение безубыточной деятельности предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности за предшествующий год;

отсутствие задолженности по арендной плате за пользование имуществом, находящимся в собственности Тейковского муниципального района;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности в бюджет и внебюджетные фонды;

исполнение показателей программы деятельности предприятия.

3.7. Премиальные выплаты по результатам работы за квартал и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия не производятся:

при неисполнении или недобросовестном исполнении руководителем предприятия обязанностей, возложенных на него в соответствии с законодательством, уставом предприятия и трудовым договором;

если на день принятия такого решения предприятие отвечает признакам несостоятельности (банкротства) в соответствии с законодательством Российской Федерации о несостоятельности (банкротстве).

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распоряжения администрации Тейковского муниципального района по заявлению руководителя предприятия и заключению отдела администрации, осуществляющего координацию и регулирование деятельности в соответствующей сфере в соответствии с подведомственностью предприятия.

**4. Иные выплаты**

4.1. Выплаты к праздничным дням (новогодние каникулы, День защитника Отечества (мужчинам), Международный женский день (женщинам), Праздник весны и труда, День Победы, День народного единства), в связи с бракосочетанием, при рождении ребенка, к юбилейным датам (50, 55, 60 лет), в связи со смертью членов семьи (родителя, супруга, ребенка) руководителю предприятия осуществляются в соответствии с коллективным договором предприятия, либо в соответствии с положением об оплате труда работников предприятия.

4.2. Выплата компенсации руководителю предприятия в связи с уходом на страховую пенсию по старости производится в зависимости от стажа работы на предприятии в должности руководителя предприятия исходя из следующих критериев:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы на предприятии (лет) | Размер выплаты |
| от 3 до 5 лет | 1 месячный должностной оклад руководителя предприятия |
| свыше 5 лет | 2 месячных должностных оклада руководителя предприятия |

4.3. Руководителю предприятия при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год выплачивается материальная помощь за счет средств предприятия, предусмотренная коллективным договором либо локальным нормативным актом, но не более 2 месячных должностных окладов.

4.4. В случае прекращения трудового договора с руководителем предприятия в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя предприятия ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднего месячного заработка.

4.5. При смене собственника имущества предприятия новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем предприятия с выплатой компенсации в размере 3-кратного среднего месячного заработка.

4.6. Выплаты, указанные в [пунктах 4.4](#P127) и [4.5](#P128) настоящего Положения, осуществляются с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Указанные в настоящем разделе выплаты осуществляются на основании распоряжения администрации Тейковского муниципального района по заявлению руководителя предприятия и заявлению отдела администрации, осуществляющего координацию и регулирование деятельности в соответствующей сфере в соответствии с подведомственностью предприятия.

**5. Выплата заработной платы и иных выплат**

5.1. Оплата труда руководителя предприятия производится в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам предприятия.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором предприятия, трудовым договором.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, выплаты, предусмотренные в [разделе 4](#P114) настоящего Положения (за исключением выплат, указанных в [пунктах 4.4](#P127) и [4.5](#P128)), и иные выплаты, предусмотренные коллективным договором, производятся при наличии средств на предприятии.

Приложение 2 к решению Совета Тейковского муниципального района

 от 27.01.2016г. №50-р

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,

ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ МУНЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

ТЕЙКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тейковского муниципального района (далее – предприятие).

2. Оплата труда заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и социальные гарантии.

3. Должностной оклад заместителя руководителя предприятия устанавливается приказом предприятия в размере 80% от оклада руководителя предприятия.

4. Должностной оклад главного бухгалтера предприятия устанавливается приказом предприятия в размере 70% от оклада руководителя предприятия.

5. Выплаты стимулирующего характера и социальные гарантии указанным работникам устанавливаются трудовыми договорами на основании систем оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты, предусмотренные [пунктом 5](#P271) настоящего Положения, производятся на основании приказа руководителя предприятия.