**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ИГРИМ**

Березовского района

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «24» марта 2022 года № 45

п.Игрим

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского поселения Игрим

В соответствии со статьей 145 Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 года, № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация городского поселения Игрим

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского поселения Игрим согласно приложения.
2. Начальнику юридического отдела – Ю.Л.Аркановой привести трудовые договоры, заключенные с руководителем муниципальных унитарных предприятий в соответствии с настоящим постановлением.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный вестник органов местного самоуправления городского поселения Игрим» и обеспечить его размещение на официальном сайте органа местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по ФЭВ Ю.А.Сорочук.

Глава поселения Т.А.Грудо

Приложение № 1

к Постановлению администрации

городского поселения Игрим

от «24» марта 2022 № 45

Положение

об условиях оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий

городского поселения Игрим

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 года, № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Основная цель настоящего Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты руководителей муниципальных унитарных (далее - руководитель предприятия), зависимости ее размера от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

 Настоящее Положение предусматривает единый принцип оплаты труда муниципальных унитарных предприятий и является для определения оплаты труда при заключении с ними трудовых договоров.

1.3. Оплата труда руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров предприятия состоит из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Указанные выплаты производится за счет средств предприятия.

 1.4. Оплата труда руководителя предприятия и выплат социального характера предусматривается трудовым договором.

1.5. 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 ему выплачивается компенсация с учетом норм статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации в размере трехкратного среднего месячного заработка, который определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Руководителю предприятия устанавливаются социальные выплаты, в соответствии с коллективным договором унитарного предприятия.

Основанием для выплаты является заявление руководителя, которое подлежит обязательному согласованию с учредителем.

Социальные выплаты выплачиваются за счет средств унитарного предприятия.

1.7. Руководителю предприятия не осуществляются выплаты, за исключением выплат, предусмотренных п. 1.6 настоящего Положения, предусмотренные коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными актами унитарного предприятия, устанавливающими условия и порядок оплаты труда работников унитарного предприятия.

2. Установление должностного оклада

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается исходя из величины базового оклада и повышающего коэффициента путем произведения базового оклада на повышающий коэффициент.

2.1.1. Базовый оклад для исчисления должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в размере 10 808 рублей.

Изменение размера базового оклада осуществляется постановлением администрации городского поселения Игрим.

2.1.2. Значение повышающего коэффициента устанавливается исходя из штатной численности унитарного предприятия:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность предприятия (шт. ед.) | Величина коэффициента штатной численности |
| до 10 | 1 |
| от 10 до 30 | 1,8 |
| от 30 до 60 | 2,4 |
| от 60 до 90 | 3,2 |
| от 90 до 110 | 3,4 |
| от 110 | 3,82 |

2.2. Размер повышающего коэффициента определяется с учетом фактически сложившейся среднесписочной численности работников предприятий на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор с руководителями предприятий.

2.3. Размер должностного оклада руководителю предприятия устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Размер должностного оклада руководителя предприятия пересматривается в случаях:

- изменения значений коэффициента, устанавливаемого [подпунктом 2.1.2 пункта 2.1](#P83) настоящего Положения, но не чаще одного раза в течение календарного года;

- изменения базового оклада для исчисления должностного оклада руководителя предприятия.

2.5. При изменении минимального оклада и (или) численности работников предприятий по согласованию сторон производится изменение должностного оклада руководителей предприятий путем внесения изменения в трудовой договор.

2.6. Размер должностного оклада заместителям руководителей, главным бухгалтерам предприятий устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителей предприятий приказом (решением) руководителей предприятий в соответствии с действующей системой оплаты труда работников предприятий.

2.7. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях).

3.Установление выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и муниципальными правовыми актами.

3.2. Размер районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в размере 1,7.

3.3. Размер процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в размере, не превышающем 80%.

3.4. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права.

4. Установление выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из:

 - величины выплаты за стаж непрерывной работы и выслуги лет;

 - премия по итогам работы за месяц;

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы и выслуги лет (далее - надбавка за выслугу) к должностному окладу (окладу) устанавливается руководителю предприятия в размере:

05 процентов - при стаже работы от 2 до 5 лет;

10 процентов - при стаже работы от 5 до 10 лет;

15 процентов - при стаже работы от 10 до 15 лет;

20 процентов - при стаже работы от 15 до 20 лет;

30 процентов - при стаже работы более 20 лет.

4.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из должностного оклада без учета других выплат, и выплачивается ежемесячно.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующей организации, на соответствующих должностях, а для граждан, уволенных с военной службы - военный билет или другой документ, подтверждающий период военной службы.

Указанные периоды устанавливаются в календарном исчислении и суммируются независимо от перерывов в работе.

По итогам работы при условии, выполнения функций, предусмотренных трудовым договором, руководителям предприятий, их заместителям, главным бухгалтерам выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере не более 5% от размера должностного оклада

Премия по итогам работы за месяц может быть снижена по показателям, согласно таблице 2.

Таблица 2

|  |
| --- |
|  ПОКАЗАТЕЛИ  снижения премии по итогам работы за месяц |
| Показатели | Процентсниженияпремии (от начисленной суммы премии) |
| Неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей | до 50% |
| Нарушение установленных стандартов, параметров, норм, требований качества оказываемых МУП услуг, выполняемых работ | до 50 % |
| Невыполнение в отчетном периоде муниципальных правовых актов, поручений главы городского поселения Игрим | до 20 % |
| Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности |  до 100 % |
| Нарушение правил внутреннего трудового распорядка |  до 100 % |
| Наличие дисциплинарного взыскания за период, по результатам работы которого осуществляется премирование  |  до 100 % |
| Увольнение руководителей МУП за виновные действия |  до 100 % |

4.3. Выплата премии по итогам работы за месяц, руководителям предприятий производится на основании распоряжения администрации городского поселения Игрим.

4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам предприятий выплачиваются на основании приказа (решения) руководителя предприятий.