|  |  |
| --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ КОПЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**  **ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**  ***П О С Т А Н О В Л Е Н И Е***  от 22.07.2021 №1656-п  Об оплате труда руководителей  муниципальных унитарных предприятий  Копейского городского округа |  |

В соответствии с Федеральными законами от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» Уставом муниципального образования «Копейский городской округ» администрация Копейского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Копейского городского округа.

2. Управлению по имуществу и земельным отношениям администрации Копейского городского округа (Буркова Ж.А.):

1) произвести расчеты должностных окладов руководителей муниципальных унитарных предприятий Копейского городского округа на основании показателей для установления должностного оклада руководителей муниципальных унитарных предприятий;

2) подготовить и заключить с руководителями муниципальных унитарных предприятий Копейского городского округа изменения к трудовым договорам в соответствии с настоящим постановлением и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Постановления администрации Копейского городского округа Челябинской области от 13.12.2019 № 2989-п «Об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Копейского городского округа», от 23.12.2020 № 2932-п «О внесении изменений в постановление администрации Копейского городского округа от 13.12.2019 № 2989-п» отменить.

4. Отделу пресс-службы администрации Копейского городского округа опубликовать настоящее постановление в порядке, установленном для официального опубликования муниципальных правовых актов, и разместить на официальном сайте администрации Копейского городского округа в сети Интернет.

5. Отделу бухгалтерского учета и отчетности администрации Копейского городского округа (Шульгина И.Ю.) возместить расходы, связанные с опубликованием настоящего постановления, за счет средств, предусмотренных на эти цели.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы городского округа Самарина К.А.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования.

Глава городского округа А.М. Фалейчик

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Копейского городского округа

от 22.07.2021 № 1656-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей

муниципальных унитарных предприятий Копейского городского округа

(далее – Положение, городской округ)

1. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размера оплаты труда руководителей [муниципальных унитарных предприятий](consultantplus://offline/ref=2CB3457B7CE79878A6C3697469830DDC9AE31B72B170785A7080CA340415BE59F9AACFF2A8401F23CDE945p7H6G) городского округа (далее – предприятие, руководитель).
2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.
4. Размер должностного оклада руководителей определяются по формуле:

ДО = БС\* k0\*k1\*k2\*k3, где:

ДО – должностной оклад руководителя;

БС – базовая ставка, определяемая в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения;

k0 – поправочный коэффициент к базовой ставке, зависящий от основного вида деятельности предприятия;

k1 – поправочный коэффициент к базовой ставке в зависимости от суммы дохода (выручка от реализации товаров, работ, услуг) в год без учета субсидий из местного бюджета;

k2 – поправочный коэффициент к базовой ставке в зависимости от численности работников (по штатному расписанию);

k3 – поправочный коэффициент к базовой ставке в зависимости от производительности труда.

При расчете размер должностного оклада округляется до ближайшего целого числа в соответствии с правилами округления.

1. Размер базовой ставки приравнивается к минимальному размеру оплаты труда в Челябинской области, действующему на дату заключения трудового договора (контракта), увеличенному в 2 раза.

При пролонгации трудового договора (контракта) размер базовой ставки приравнивается к минимальному размеру оплаты труда в Челябинской области, действующему на дату пролонгации трудового договора (контракта), увеличенному в 2 раза.

1. Значение поправочного коэффициента k0 к базовой ставке, зависящего от основного вида деятельности предприятия, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению. Критерием, определяющим значение поправочного коэффициента k0 к базовой ставке, является основной вид деятельности предприятия.
2. Размеры поправочных коэффициентов k1, k2, k3 к базовой ставке представлены в таблицах 1-3:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| «Доходы  (выручка от реализации товаров, работ, услуг) в год без учета субсидий из местного бюджета  (млн. руб.) | Размер поправочного коэффициента к базовой ставке (k1) в зависимости от суммы дохода (выручка от реализации товаров, работ, услуг) в год без учета субсидий из местного бюджета |
|
| до 100 | 1,0 |
| свыше 100 до 200 | 1,1 |
| свыше 200 до 400 | 1,2 |
| свыше 400 | 1,3 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность работников, чел. | Значение поправочного коэффициента к базовой ставке (k2) в зависимости от численности работников (по штатному расписанию) |
| до 100 | 1,0 |
| свыше 100 до 250 | 1,1 |
| свыше 250 до 500 | 1,2 |
| свыше 500 | 1,3 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Производительность труда  (тыс. руб./чел.)[[1]](#footnote-1) | Значение поправочного коэффициента к базовой ставке (k3) в зависимости от производительности труда |
| до 50 | 1,0 |
| свыше 50 до 100 | 1,1 |
| свыше 100 до 200 | 1,2 |
| свыше 200 до 300 | 1,3 |
| свыше 300 до 400 | 1,4 |
| свыше 400 до 600 | 1,5 |
| свыше 600 до 800 | 1,6 |
| свыше 800 до 1000 | 1,7 |
| свыше 1000 | 1,8 |

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается управлением по имуществу и земельным отношениям администрации городского округа, как учредителем предприятий (далее – управление по имуществу и земельным отношениям), в кратности от 1 до 5 в зависимости от оценки сложности руководства предприятием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников муниципального унитарного 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».

Показатели оценки сложности руководства предприятием определяются управлением по имуществу и земельным отношениям и устанавливаются правовым актом администрации городского округа.

1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя предприятия.
2. К выплатам компенсационного характера относятся:
3. надбавки за выслугу лет;
4. надбавки за защиту государственной тайны;
5. материальная помощь к отпуску в размере 1 должностного оклада.
6. Компенсационные выплаты определяются процентами от должностного оклада и составляют:
7. за выслугу лет при стаже работы по специальности:

* от 1 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;
* от 5 до 10 лет – 10 % от должностного оклада;
* более 10 лет – 15 % от должностного оклада;

1. за защиту государственной тайны на постоянной основе (имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск) – за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

* «особой важности» – 50 % от должностного оклада;
* «совершенно секретно» – 30 % от должностного оклада;
* «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 15 % от должностного оклада;
* «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий – 10 % должностного оклада.

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* ежемесячные премии;
* премии по итогам года.

1. Размер ежемесячной премии устанавливается управлением по имуществу и земельным отношениям в размере 35 % от должностного оклада.

Руководитель предприятия может быть лишен ежемесячной премии в полном объеме при применении к нему мер дисциплинарной ответственности: замечаний, выговора, оформленных распоряжением администрации городского округа.

1. Размер премии по итогам года определяется балансовой комиссией администрации городского округа, исходя из результатов деятельности предприятия за отчетный год на основании правового акта администрации городского округа, который готовится управлением по имуществу и земельным отношениям. Размер премии по итогам года не может превышать 2 должностных оклада.
2. Должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размер определяется трудовым договором, заключенным управлением по имуществу и земельным отношениям с руководителем предприятия. Должностной оклад, выплаты компенсационного характера и ежемесячная премия устанавливаются в пределах фонда заработной платы руководителей, который устанавливается финансовым планом и утверждается управлением по имуществу и земельным отношениям.
3. Выплаты и доплаты, не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Положением, а также выплаты социального характера руководителям предприятий не допускаются.

Глава городского округа А.М. Фалейчик

Приложение к положению

Значение поправочного коэффициента k0 к базовой ставке,

зависящего от основного вида деятельности предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Вид деятельности | Значение поправочного коэффициента к базовой ставке (k0), зависящего от основного вида деятельности предприятия |
| Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство | 0,73 |
| Добыча полезных ископаемых | 1,22 |
| Обрабатывающие производства | 1,10 |
| Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха | 1,15 |
| Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений | 0,78 |
| Строительство | 0,70 |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов | 0,76 |
| Транспортировка и хранение | 0,98 |
| Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания | 0,51 |
| Деятельность в области информации и связи | 1,22 |
| Деятельность финансовая и страховая | 1,40 |
| Деятельность по операциям с недвижимым имуществом | 0,62 |
| Деятельность профессиональная, научная и техническая | 1,41 |
| Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги | 0,73 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение | 1,16 |
| Образование | 0,82 |
| Деятельность в области здравоохранения | 1,13 |
| Деятельность по уходу с обеспечением проживания | 0,92 |
| Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания | 0,84 |
| Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений | 1,14 |
| Предоставление прочих видов услуг | 0,69 |

1. Производительность труда рассчитывается как отношение годовой выручки предприятия от реализации товаров, работ, услуг на среднегодовую численность работников предприятия [↑](#footnote-ref-1)