Утверждено

постановлением Администрации

городского округа Щёлково

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

**Положение об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) городского округа Щёлково Московской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда руководителей (генеральных директоров, директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) городского округа Щёлково Московской области (далее - Положение) определяет порядок установления условий и размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) городского округа Щёлково (далее – Предприятия).

1.2. Положение разработано в целях:

совершенствования организации оплаты труда и упорядочения социальных и других выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам Предприятий;

установления зависимости оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров от объёмов выполняемых работ, реализации продукции и эффективности финансово – хозяйственной деятельности Предприятий. 2. Оплата труда руководителей, его заместителей, главного бухгалтера Предприятия

2.1. Оплата труда руководителя Предприятия включает должностной

оклад и вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности Предприятия. При этом должностной оклад руководителя при заключении с ним трудового договора не должен быть менее 28000 рублей.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) Предприятия за отчётный год устанавливается в кратности от 1 до 8 исходя из показателей согласно таблице 1: Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность Предприятий чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия и среднемесячной заработной платы работников Предприятия в кратности |
| 1 | До 50 | 1,0-4,0 |
| 2 | 51-100 | 1,0-4,5 |
| 3 | 101- 200 | 1,0-5,0 |
| 4 | 201-350 | 1,0-5,5 |
| 5 | 351- 500 | 1,0-6,0 |
| 6 | 501-750 | 1,0-6,5 |
| 7 | 751-1000 | 1,0-7,0 |
| 8 | Свыше 1000 | 1,0- 8,0 |

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Предприятия и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за отчётный год устанавливаются в кратности от 1 до 7 исходя из показателей согласно таблице 2:

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность Предприятий чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Предприятия, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Предприятия в кратности |
| 1 | До 50 | 1,0-3,0 |
| 2 | 51-100 | 1,0-3,5 |
| 3 | 101- 200 | 1,0-4,0 |
| 4 | 201-350 | 1,0-4,5 |
| 5 | 351- 500 | 1,0-5,0 |
| 6 | 501-750 | 1,0-5,5 |
| 7 | 751-1000 | 1,0-6,0 |
| 8 | Свыше 1000 | 1,0- 7,0 |

Расчет среднемесячной заработной платы работников Предприятия осуществляется на основании данных, указываемых в форме федерального статистического наблюдения П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников».

2.3. В отдельных случаях руководителям Предприятий, наиболее значимых для экономики и социальной сферы, руководителем Администрации городского округа Щёлково могут устанавливаться иные условия и размер оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Руководитель, его заместители, главный бухгалтер Предприятия не имеют права получать выплаты из средств Предприятия, не установленные настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и трудовым договором.

2.5. Изменение размера и условий оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Предприятия осуществляется на основании изменений, внесённых в трудовой договор.

2.6. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Предприятия производится в сроки, установленные на Предприятии.

3. Определение размера должностного оклада руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Предприятия

3.1. Должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается

в зависимости от величины тарифной ставки первого разряда рабочего основной ​профессии, ​определённой​ коллективным договором, или от среднемесячной заработной платы по Предприятию за предшествующий период.

3.2. Установление должностного оклада от величины тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии, определённой коллективным договором.

3.3. Должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается исходя из показателей согласно таблице 3:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность Предприятий чел. | Кратность должностного оклада к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии |
| 1 | До 50 | До 4,0 |
| 2 | 51-100 | 4,0-4,5 |
| 3 | 101- 200 | 4,5-5,0 |
| 4 | 201-350 | 5,0-5,5 |
| 5 | 351- 500 | 5,5-6,0 |
| 6 | 501-750 | 6,0-6,5 |
| 7 | 751-1000 | 6,5-7,0 |
| 8 | Свыше 1000 | 7,0- 8,0 |

3.3.1. В таблице 3 указаны максимальные пределы кратности к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии, от которой устанавливается должностной оклад руководителя Предприятия. Конкретный размер должностного оклада в указанных пределах устанавливается с учётом сложности управления Предприятием, его технической оснащённости и объёмов производства продукции.

3.3.2. В целях обеспечения единого подхода в отрасли при определении тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии следует применять отраслевое тарифное соглашение, в котором установлен размер тарифной ставки 1 разряда.

3.3.3. В случае если в коллективном договоре Предприятия не предусмотрена тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии или не заключено отраслевое тарифное соглашение, для расчета оклада руководителя используется тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии, предусмотренная в положении об оплате труда работников Предприятия (штатном расписании).

3.3.4. В случае отсутствия на Предприятии коллективного договора, невозможности применения отраслевого тарифного соглашения тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии определяется Администрацией городского округа Щёлково (Учредителем).

При невозможности определения тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается от величины среднемесячной заработной платы по Предприятию.

3.4. Установление руководителю должностного оклада от величины среднемесячной заработной платы по Предприятию.

3.4.1. Должностной оклад руководителя Предприятия устанавливается в кратности от величины среднемесячной заработной платы по Предприятию за предшествующий период (год, полугодие) с возможностью его пересмотра в случае повышения заработной платы на Предприятии, связанной с её индексацией. Коэффициенты кратности должностных окладов руководителей предприятий к величине средней месячной заработной платы по Предприятию приведены в таблице 4

  Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность работников Предприятий чел. | Коэффициент кратности |
| 1 | До 50 | До 1,7 |
| 2 | 51-100 | 1,7-1,9 |
| 3 | 101- 200 | 1,9-2,1 |
| 4 | 201-350 | 2,1-2,3 |
| 5 | 351- 500 | 2,3-2,5 |
| 6 | 501-750 | 2,5-2,8 |
| 7 | 751-1000 | 2,8-3,1 |
| 8 | Свыше 1000 | 3,1- 3,5 |

3.4.2. При численности работников Предприятия менее 50 человек при расчете среднемесячной заработной платы по Предприятию за предшествующий год исключается начисленная заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.4.3. При создании нового Предприятия должностной оклад руководителя устанавливается в кратности, определенной для Предприятий со списочной численностью работников до 50 человек, от величины среднемесячной заработной платы по отрасли (подотрасли, группе аналогичных Предприятий) за предшествующий период (год, полугодие) с последующим пересмотром должностного оклада в соответствии с настоящим Положением.

3.4.4. Величина среднемесячной заработной платы по Предприятию исчисляется на основании данных бухгалтерского учета.

3.4.5. Предшествующим периодом считается календарный период (год, полугодие), предшествующий месяцу заключения трудового договора с руководителем Предприятия.

Выбор предшествующего периода определяется с учётом сезонности деятельности Предприятия, темпов инфляции и других причин.

  3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Предприятия.

4. Определение размера и порядка выплаты вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Предприятия

4.1. Руководителю Предприятия устанавливается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности в виде вознаграждения по нормативу от прибыли Предприятия или вознаграждения в процентах от должностного оклада (далее - премия).

4.2. Условием выплаты вознаграждения руководителю за результаты финансово-хозяйственной деятельности (как вознаграждения по нормативу от прибыли, так и премии) является достижение Предприятием конкретных результатов деятельности.

4.3. Вид и размер вознаграждения руководителю Предприятия, условия, при которых вознаграждение выплачивается полностью или частично или не выплачивается, периодичность выплаты вознаграждения (расчетный период) определяются Администрацией городского округа Щёлково (Учредителем).

4.4. Установление руководителю вознаграждения по нормативу от прибыли Предприятия.

4.4.1. Норматив вознаграждения от прибыли Предприятия определяется как отношение 12—месячных должностных окладов руководителя к сумме прибыли за предшествующий календарный год, остающейся в распоряжении Предприятия и уменьшенной на величину средств, направленных на потребление.

4.4.2. Расчёт норматива вознаграждения от прибыли Предприятия производится на основании данных бухгалтерского учета.

4.4.3. Норматив вознаграждения от прибыли Предприятия пересматривается по согласованию сторон не реже одного раза в год.

4.4.4. Размер вознаграждения по нормативу от прибыли Предприятия определяется по данным бухгалтерского учета путем умножения суммы прибыли за вычетом из неё налогов, других обязательных платежей в бюджет и средств, направленных на потребление, за расчетный период (год, квартал или другой период), на норматив вознаграждения от прибыли.

Допускаются ежемесячные выплаты вознаграждения в виде аванса в размерах, не превышающих в совокупности 50% предполагаемой суммы вознаграждения за расчётный период.

4.4.5. Размер вознаграждения ​по​ нормативу ​от прибыли Предприятия​ в расчёте на год не​может​ превышать​12—месячных должностных окладов.

4.4.6. Вознаграждение по нормативу​от прибыли​ Предприятия выплачивается руководителю за счёт и в пределах полученной прибыли за расчётный период.

4.4.7. При установлении ​руководителю​ Предприятия вознаграждения по нормативу от прибыли другие поощрительные выплаты, применяемые на Предприятии, на руководителя не распространяются.

4.5. Установление вознаграждения в виде премии.

4.5.1. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная премия в размере до 70 процентов должностного оклада или ежеквартальная премия в размере до 210 процентов должностного оклада за достижение определённых трудовым договором результатов деятельности Предприятия, но не выше среднемесячного процента премий, установленного иным руководителям, а также специалистам и служащим Предприятия.

4.5.2. В качестве показателей премирования могут быть указаны производственные, финансовые, качественные и иные показатели, исходя из особенностей отрасли и Предприятия, достижение которых в деятельности Предприятия должно быть обеспечено руководителем, его заместителями, главным бухгалтером.

4.5.3. Премирование производится за счёт средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции.

4.5.4. На руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Предприятия при установлении премии могут распространяться другие единовременные поощрительные выплаты, применяемые на Предприятии и указанные в трудовом договоре.

5. Компенсации и выплаты социального характера руководителю Предприятия

5.1. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, руководителю Предприятия осуществляется в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

5.2. Компенсационные (за исключением выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка) и выплаты социального характера (кроме выплат, предусмотренных пунктом 5.3 настоящего Положения) производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Московской области, а также муниципальными правовыми актами.

Необходимость командирования руководителя Предприятия, повышения его квалификации, использования личного легкового автомобиля для служебных поездок, связанные с компенсационными выплатами в счёт возмещения понесённых руководителем Предприятия материальных затрат, определяются Администрацией городского округа Щёлково (Учредителем).

5.3. Руководителю Предприятия могут выплачиваться:

1) материальная помощь в размере двух должностных окладов в год к ежегодному оплачиваемому отпуску;

2) выходное пособие при расторжении трудового договора по инициативе руководителя Предприятия в связи с выходом на пенсию по старости в размере до десяти должностных окладов в зависимости от стажа работы на Предприятии в должности руководителя Предприятия.

Размер выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе руководителя Предприятия в связи с выходом на пенсию по старости рассчитывается дифференцированно в зависимости от стажа работы руководителя на Предприятии исходя из следующего:

при стаже работы руководителя Предприятия от 1 года до 3 лет - в размере одного должностного оклада;

при стаже работы руководителя Предприятия от 3 до 5 лет - в размере трех должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия от 5 до 10 лет - в размере пяти должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия от 10 до 15 лет - в размере семи должностных окладов;

при стаже работы руководителя Предприятия свыше 15 лет - в размере десяти должностных окладов.

5.4. При расторжении трудового договора с руководителем Предприятия по любым установленным законодательством Российской Федерации основаниям выходные пособия, компенсационные и иные выплаты в любой форме выплачиваются в совокупном размере, не превышающем трехкратный средний месячный заработок.

Выплата выходных пособий не предусматривается в случаях увольнения по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или по установленным основаниям, связанным с совершением виновных действий (бездействия).

Конкретные размеры указанных выплат определяются трудовым договором.

5.5. В трудовой договор с руководителем Предприятия могут быть включены положения по регулированию вопросов социально-бытовой сферы, действующие на Предприятии (оплата путевки в санаторно-курортное учреждение (полная или частичная) и другие положения).

5.6. Выплаты социального характера руководителю Предприятия могут производиться только при условии отсутствия задолженности по оплате труда работникам Предприятия.