



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

от «23» 08 2024 г.

№ 1548

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном поощрении руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» и признании утратившими силу Постановлений городской Администрации от 02.06.2020 № 539, от 14.02.2024 № 307

В целях упорядочения системы оплаты труда и повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» в результатах финансово-хозяйственной деятельности предприятий, городская Администрация постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и материальном поощрении руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» (далее – Положение) в новой редакции.
2. Признать утратившими силу Постановления городской Администрации: от 02.06.2020 № 539 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном поощрении руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» и признании утратившим силу Постановления городской Администрации от 25.05.2011 №103»; от 14.02.2024 № 307 «О внесении изменений в Постановление городской Администрации от 02.06.2020 № 539 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном поощрении руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» и признании утратившим силу Постановления городской Администрации от 25.05.2011 №103».
3. Отделу по муниципальной службе и делопроизводству (Базыкина О.В.) при заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» руководствоваться прилагаемым Положением.
4. Главному специалисту отдела по внутреннему муниципальному финансовому контролю и контролю финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий, осуществляющему полномочия по внутреннему финансовому аудиту (Семёнова О.А.) при расчете должностных окладов и стимулирующих выплат руководителям муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» руководствоваться прилагаемым Положением.

5. Опубликовать настоящее Постановление в порядке, установленном Уставом МО «Город Мирный».

6. Настоящее Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2024 года.

7. Контроль исполнения настоящего Постановления оставляю за собой.

И.о. Главы города



А.Ц. Цырендоржиев

**Положение
об оплате труда и материальном поощрении руководителей
муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий МО «Город Мирный» (далее по тексту - предприятия), включая определение и установление размера должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда руководителей предприятий включает:

- должностной оклад;
- районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.3. Должностной оклад руководителей предприятий определяется в трудовом договоре и устанавливается в денежном выражении в соответствии с настоящим Положением.

1.4. По результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий для руководителей предприятий предусматриваются стимулирующие выплаты в виде ежеквартальных и годовых премий, которые исчисляются исходя из должностного оклада.

1.5. На должностной оклад и стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.6. Руководители предприятий не вправе получать выплаты, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором.

1.7. На руководителей предприятий не распространяются положения о премировании, действующие на предприятии, коллективные договоры в части установления заработной платы.

**2. Порядок определения и установления
размера должностного оклада руководителям предприятий**

2.1. Размер должностного оклада руководителей предприятий установить в размере **79 586,00 рублей**.

2.2. Пересмотр должностных окладов руководителей предприятий может производиться ежегодно относительно должностных окладов руководителей

предприятий, установленных в действующих трудовых договорах (с учетом дополнительных соглашений к нему).

Пересмотр должностных окладов руководителей предприятий осуществляется с применением коэффициента увеличения оклада в зависимости от прироста годового объема производства предприятия по сравнению с предыдущим отчетным годом, рассчитанного в соответствии с табл. №1 настоящего Положения.

Табл. №1

Коэффициент увеличения оклада в зависимости от прироста годового объема производства по сравнению с предыдущим отчетным годом	
Прирост годового объема выполненных работ	Коэффициент увеличения оклада
до 5%	1%
от 5% до 15%	2%
от 15% до 25%	5%
от 25% и выше	10%

Установленный должностной оклад руководителей предприятий может дополнительно индексироваться в пределах базового прогнозного показателя индекса потребительских цен по Республике Саха (Якутия).

2.3. Пересмотр должностных окладов руководителей предприятий производится после сдачи годовой бухгалтерской отчетности за отчетный год и представления ее в адрес городской Администрации с уведомлением о приеме в налоговом органе.

Расчет должностного оклада руководителей предприятий осуществляется главным специалистом отдела по внутреннему муниципальному финансовому контролю и контролю финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий, осуществляющим полномочия по внутреннему финансовому аудиту городской Администрации.

В результате пересмотра должностного оклада в большую сторону в сравнении с действующим должностным окладом, принимается размер должностного оклада в большую сторону. В результате пересмотра должностного оклада в меньшую сторону, по сравнению с действующим должностным окладом, размер должностного оклада не меняется, а остается действующим.

Решение о пересмотре (индексации) должностного оклада принимается решением Главы города.

2.4. Изменение размера должностного оклада руководителей предприятий оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору руководителей предприятий.

2.5. Должностной оклад руководителей вновь создаваемых предприятий устанавливается отдельно с учетом особенностей вновь создаваемых предприятий.

3. Порядок установления стимулирующей выплаты руководителям предприятий

3.1. Для руководителей предприятий предусматривается стимулирующая выплата по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий в виде ежеквартальных и годовых премий.

3.2. Величина премий по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия устанавливается:

- за квартал в размере от 10 до 30 % должностных окладов руководителей предприятий;

- за отчетный год в размере от одного до двух должностных окладов руководителей предприятий.

3.3. Выплата премий руководителям предприятий по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий осуществляется за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятий, за вычетом обязательных платежей в бюджет.

3.4. Выплаты премий руководителям предприятий производятся по итогам работы за квартал и год на основании Распоряжения городской Администрации об установлении премий.

3.5. Распоряжение городской Администрации об установлении премий руководителям предприятий по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий издается на основании служебной записки главного специалиста отдела по ВМФК и контролю ФХД МУП по результатам рассмотрения бухгалтерской отчетности предприятий за квартал, год в случае принятия решения Главой города о премировании.

3.6. Установление премий определяется главным специалистом отдела по ВМФК и контролю ФХД МУП по данным бухгалтерской отчетности предприятий и устанавливается в случае образования чистой прибыли за отчетный период (квартал, год). При расчете чистой прибыли для установления премий, исключаются из доходов предприятий такие виды доходов, как субсидии, предоставленные из бюджета МО «Город Мирный».

3.7. Бухгалтерская отчетность предоставляется предприятиями:

- за квартал в течение 25 календарных дней после завершения квартала.

- за год в течение 10 календарных дней с момента её сдачи в налоговые органы.

3.8. Глава города вправе уменьшить руководителям предприятий размер премии, лишить его премии как частично, так и полностью в случаях:

а) лишения предприятий лицензий по уставным видам деятельности;

б) нарушения закупочной деятельности;

в) систематического невыполнения поручений Главы города;

г) установления на предприятиях крупной недостачи, выявленной по результатам инвентаризации;

д) установления нарушений по результатам контрольных мероприятий отдела по ВМФК и контролю ФХД МУП и нарушений, установленных в ходе ведомственного контроля городской Администрацией;

г) если руководители предприятий не обеспечили своевременную выплату работникам предприятий заработной платы, премий, пособий или иных выплат, предусмотренных действующим законодательством, актами органов местного самоуправления, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором;

д) если производственная деятельность предприятий приостановлена по решению уполномоченного органа, в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических и иных норм;

е) нарушения сроков рассмотрения обращений граждан;

ж) невыполнения решений собственника имущества предприятий, принятых им в рамках своей компетенции, согласно действующему законодательству.

3.9. Глава города вправе принять решение о приостановлении выплаты руководителям предприятий премий, в случае возбуждения в отношении них уголовного дела, связанного с деятельностью предприятий, до вынесения соответствующего решения (приговора) судом.

4. Другие выплаты

4.1. Руководителям предприятий может оказываться материальная помощь:

а) При экстремальных обстоятельствах: смерти одного из супругов, родителей, детей, пожаре и других несчастных случаях в размерах, установленных коллективным договором предприятий, в пределах утверждённого фонда оплаты труда на предприятиях.

б) В связи с юбилейной датой (50 лет со дня рождения и каждые последующие пятилетия) в размерах, установленных коллективным договором предприятий, в пределах утверждённого фонда оплаты труда на предприятиях.
