

МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 31 октября 2014 г. № 4413

Об утверждении методики определения условий оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Города Магадана

В целях упорядочения системы оплаты труда в муниципальных унитарных предприятиях города Магадана и повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных унитарных предприятий города Магадана в результатах финансово-хозяйственной деятельности предприятий, в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров», инструктивным письмом Минтруда России от 28 апреля 1994 года № 727-РБ «О порядке применения Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)», решением Магаданской городской Думы от 24.12.2010 № 108-Д «О Концепции управления муниципальной собственностью в городе Магадане до 2020 года», пунктом 4 постановления администрации Магаданской области от 12.01.2006 № 3-па «Об утверждении положения об условиях оплаты труда и других выплат, предусматриваемых в трудовых договорах с руководителями областных государственных унитарных предприятий», руководствуясь статьями 35.2 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана постановляет:

1. Утвердить методику определения условий оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Магадана (далее - Методика) согласно приложению.

2. Отраслевым (функциональным) органам мэрии города Магадана, на которые возложены функции учредителей муниципальных унитарных предприятий:

2.1. Привести правовые акты по вопросам, отнесенным к сфере их ведения, в соответствие с настоящим постановлением.

2.2. Обеспечить приведение условий оплаты труда руководителей этих предприятий, в соответствии с утвержденной Методикой с учетом требований трудового законодательства.

3. Рекомендовать отраслевым (функциональным) органам мэрии города Магадана, осуществляющим права акционеров акционерных обществ, акции которых находятся в муниципальной собственности, при определении условий оплаты труда руководителей акционерных обществ, руководствоваться утвержденной Методикой.

4. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Мэр города Магадана
С.В.АБРАМОВ

**Методика
определения условий оплаты труда руководителей
Муниципальных унитарных предприятий города Магадана**

1. Общие положения

1.1. Методика определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятие), а также условия установления руководителям муниципальных унитарных предприятий других выплат.

В открытых акционерных обществах с муниципальной долей собственности в уставном капитале, условия оплаты труда, предусмотренные Методикой, могут быть установлены для генерального директора (директора) общества по предложению отраслевого (функционального) органа мэрии города Магадана, осуществляющего права акционера.

1.2. Оплата труда руководителя предприятия состоит из:

а) должностного оклада, установленного в соответствии с приложением № 1 к настоящей Методике;

б) выплат, установленных законодательством Российской Федерации, Магаданской области и Решениями Магаданской городской Думы;

в) ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, установленного в соответствии с приложением № 2 к настоящей Методике;

г) ежемесячной премии в размере до 20% должностного оклада, установленной в соответствии с приложением № 3 к настоящей Методике;

д) начислений к должностному окладу по районному коэффициенту, а также процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

е) материального вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год (далее - вознаграждение).

1.3. Оплата труда руководителей предприятий, а именно размер должностного оклада и норматив отчислений от прибыли на вознаграждение устанавливаются учредителем предприятия и предусматриваются в трудовом договоре.

1.4. Оплата труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, находящихся в стадии ликвидации, производится в соответствии с приложением № 4 к настоящей Методике.

1.5. Оплата труда руководителей предприятий и осуществление других выплат производится за счет средств предприятия.

2. Порядок определения и установления размера должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в фиксированной сумме, т.е. в рублях, на основании кратности к величине тарифной ставки (оклада) рабочего I разряда, определенной отраслевым тарифным соглашением и среднесписочной численности работников предприятия.

2.1.1. Кратность определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящей методике, исходя из среднесписочной численности работников предприятия, сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объемов производства продукции.

2.1.2. Должностной оклад рассчитывается исходя из среднесписочной численности работников на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор.

При изменении среднесписочной численности работников предприятия в сторону уменьшения в связи со снижением объемов производства и из-за неплатежеспособности потребителей, трудовые договоры с руководителями, в части размера должностного оклада, подлежат пересмотру.

2.2. Повышение оклада руководителю предприятия производится одновременно с увеличением тарифной ставки рабочего I разряда, определенной отраслевым тарифным соглашением, путем внесения изменений (дополнений) в его трудовой договор.

2.3. Для установления или изменения размера должностного оклада руководитель предприятия представляет учредителю:

- данные о среднесписочной численности предприятия, в соответствии со статистической формой отчетности;
- расчет должностного оклада руководителя;
- финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в бухгалтерской и статистической отчетности;
- справку о фактической заработной плате руководителя за предыдущий расчетный период.

3. Порядок установления, начисления и выплаты вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности

3.1. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, величина которого определяется учредителем при заключении (пересмотре) трудового договора и предусматривается в нем.

Условия и сроки пересмотра норматива вознаграждения устанавливаются в трудовом договоре.

3.2. Вознаграждение руководителю выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, подлежащих перечислению в бюджет, а также на создание резервного фонда и фонда развития производства, за предшествующий календарный год.

Норматив вознаграждения определяется как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год:

$$N_{\text{н}} = \frac{12 \times O_{\text{к}}}{\text{ЧП}},$$

где:

$N_{\text{н}}$ - норматив вознаграждения;

$O_{\text{к}}$ - месячный должностной оклад по заключенному трудовому договору;

ЧП - чистая прибыль за предшествующий год.

3.3. Вознаграждение выплачивается руководителю за счет и в пределах полученной прибыли при условии ее наличия.

3.4. Для установления или изменения размера норматива вознаграждения предприятие представляет учредителю данные бухгалтерской и статистической отчетности и оперативного учета, содержащие показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

3.5. Фактическая сумма вознаграждения определяется путем умножения на норматив суммы прибыли, указанной в балансе предприятия, представленного учредителю с отметкой федеральной налоговой службы, за минусом части прибыли, подлежащей перечислению в бюджет, создание резервного фонда и фонда развития производства

3.6. Размер норматива выплачиваемого вознаграждения не может быть более 0,1.

В случае, если полученная за предшествующий год прибыль за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 должностных окладов, то норматив не рассчитывается и вознаграждение руководителю не выплачивается.

3.7. Для определения руководителю размера вознаграждения за расчетный период предприятие направляет учредителю следующие основные финансовые и производственные показатели деятельности в расчетном периоде:

- а) финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в бухгалтерской отчетности;
- б) объем кредиторской задолженности, в том числе по оплате труда;
- в) другие показатели по предложению учредителя.

3.8. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемое руководителю муниципального унитарного предприятия, учитывается при определении его среднего заработка.

3.9. Для целей налогообложения прибыли расходы предприятия по выплате руководителю вознаграждения, предусмотренного условиями трудового договора, учитываются в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации.

3.10. На руководителя предприятия не распространяются положения о премировании, действующие на предприятии, и коллективные договоры в части установления заработной платы.

3.11. Выплата вознаграждения производится на основании приказа учредителя, по согласованию с заместителем мэра, курирующим данную отрасль.

4. Другие выплаты

4.1. Руководителю предприятия может оказываться материальная помощь при таких обстоятельствах, как смерть супруги (а), родителей, детей, пожаре и других несчастных случаях в размерах, установленных коллективным договором на предприятии.

Приложение № 1
к Методике определения условий
оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных
предприятий города Магадана

**Размер должностного оклада руководителя
муниципального унитарного предприятия в зависимости
От величины тарифной ставки рабочего i разряда**

Среднесписочная численность предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки рабочего 1 разряда по отраслевому тарифному соглашению
До 30 человек	3,1
от 30 до 50 человек	3,4
от 51 до 100 человек	5
от 101 до 150 человек	6
от 151 до 200 человек	7
от 201 до 300 человек	8
от 301 до 360 человек	9
от 361 до 550 человек	11

Приложение № 2
к Методике определения условий
оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных
предприятий города Магадана

Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям муниципальных унитарных предприятий в следующем размере:

- при стаже работы в должности руководителя муниципального унитарного предприятия от 1 года до 5 лет - 4 процента от должностного оклада;
- при стаже работы в должности руководителя муниципального унитарного предприятия от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;
- при стаже работы в должности руководителя муниципального унитарного предприятия от 10 лет до 15 лет - 6 процентов от должностного оклада;
- при стаже работы в должности руководителя муниципального унитарного предприятия свыше 15 лет - 7 процентов от должностного оклада.

Приложение № 3
к Методике определения условий
оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных
предприятий города Магадана

**Показатели премирования
руководителей муниципальных унитарных предприятий**

Наименование показателей премирования	Размер снижения за невыполнение, % от суммы премии
Эффективное и целевое использование муниципального имущества и доходов предприятия	до 25
Отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия	до 25
Соблюдение условий охраны труда и техники безопасности	до 25
Отсутствие обоснованных письменных жалоб от потребителей услуг на качество работы предприятия	до 25

Максимальный размер ежемесячной премии руководителей муниципальных унитарных предприятий не может превышать 20% должностного оклада руководителя предприятия.

При невыполнении показателей премирования размер максимальной премии снижается за каждый показатель на 25% от суммы премии.

Премирование руководителей предприятий производится на основании приказа учредителя предприятия по согласованию с заместителем мэра города Магадана, курирующим данную отрасль.

Предприятие представляет учредителю на рассмотрение ходатайство на премирование руководителя, к которому прилагается справочная информация о выполнении показателей премирования за отчетный период.

Приложение № 4
к Методике определения условий
оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных
предприятий города Магадана

**Оплата труда руководителей муниципальных предприятий,
находящихся в стадии ликвидации**

Оплата труда руководителя муниципального предприятия, находящегося в стадии ликвидации состоит из должностного оклада в размере 15 тыс. руб. и премии, размер которой определяется в соответствии с таблицей:

Сумма погашения дебиторской задолженности в тыс. руб.	Размер премии к должностному окладу в %
200-250	20
251-300	25
301-350	30
351-400	40
401-450	50
451-500	60
501-550	70
551-600	80
601-650	90
Свыше 651	100

При взыскании предприятием дебиторской задолженности в сумме менее 200 тысяч рублей в месяц, премия не выплачивается.
