

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«13» января 2017 года № 22

г.Лянтор

Об утверждении Положения

об условиях оплаты труда

руководителей муниципальных

унитарных предприятий

В соответствии с пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Лянтор согласно приложению к настоящему Постановлению.
2. Управлению по организации деятельности привести трудовые договоры, заключенные с руководителями муниципальных предприятий, в соответствие с настоящим постановлением.
3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации городского поселения Лянтор от 30.05.2016 года № 458 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий»;

- постановление Администрации городского поселения Лянтор от 16.08.2016 №723 «О внесении изменений в постановление Администрации городское поселение Лянтор от 30.05.2016 № 458».

1. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.
2. Постановление вступает в силу после его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.
3. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава города С.А. Махиня

Приложение к постановлению

Администрации городского

поселения Лянтор

от «13» января 2017 года № 22

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда руководителей

муниципальных унитарных предприятий городского поселения Лянтор

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Лянтор (далее - Положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда руководителей (далее - руководитель предприятия) муниципальных унитарных предприятий городского поселения Лянтор (далее – предприятие).
  2. Положение содержит порядки установления должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат руководителю предприятия.

2. Система оплаты труда руководителя предприятия

2.1. Оплата труда руководителя предприятия состоит из:

- должностного оклада;

- персональной надбавки к должностному окладу;

- ежемесячной премии по итогам работы;

- процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Определенный в соответствии с Положением размер заработной платы руководителя предприятия устанавливается (изменяется) трудовым договором.

2.3. Выплата заработной платы руководителю предприятия производится за счет средств муниципального предприятия.

2.4. Руководителю предприятия устанавливаются и производятся иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

3. Порядок установления должностного оклада

и выплат компенсационного характера

3.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от величины месячной тарифной ставки 1 разряда и коэффициента кратности.

3.2. Месячная тарифная ставка 1 разряда определяется согласно локальным нормативным актам, действующим на предприятии.

3.3. Коэффициент кратности к величине тарифной ставки 1 разряда определяется в зависимости от списочной численности работников на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор.

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников на предприятии (человек) | Коэффициент кратности к величине месячной тарифной ставки 1 разряда предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства |
| до 50 | 4,0 |
| от 50 до 100 | 4,5 |
| от 100 до 300 | 5,0 |
| свыше 300 | 5,94 |

3.4. При изменении тарифной ставки и (или) численности работников предприятия производится изменение должностного оклада руководителя предприятия.

3.5. Изменение должностного оклада руководителя производится одновременно с изменением тарифных ставок работникам предприятия в пределах средств, предусмотренных на эти цели производственной программой предприятия.

3.6. При изменении списочной численности работников предприятия размер должностного оклада руководителя предприятия подлежит пересмотру с 1 января года, следующего за изменением численности работников предприятия.

3.7. При изменении списочной численности работников предприятия в сторону уменьшения за счет совершенствования организации труда, внедрения прогрессивных технологий размер должностного оклада не пересматривается.

3.8. Оклад руководителя муниципального предприятия устанавливается или изменяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор, после предоставления предприятием информации о величине месячной тарифной ставки 1 разряда и численности работников.

3.9. Размеры районного коэффициента, процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются и исчисляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Персональная надбавка к должностному окладу за уровень профессионального мастерства, учитывающий стаж работы на руководящих должностях (руководители, заместители руководителей) на предприятиях соответствующей сферы деятельности, устанавливается:

- в размере 65 процентов должностного оклада, если стаж работы составляет 5 лет и более;

- в размере 40 процентов должностного оклада, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

- в размере 30 процентов должностного оклада, если стаж работы составляет от 2 до 3 лет;

- в размере 20 процентов должностного оклада, если стаж работы составляет от 6 месяцев до 2 лет.

4.1.1. Если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) составляет менее 6 месяцев, персональная надбавка не устанавливается.

4.1.2. Персональная надбавка устанавливается постановлением Администрации городского поселения Лянтор.

4.2. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц определяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор на основании решения комиссии по премированию руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Лянтор (далее - комиссия) и не может превышать 25% от должностного оклада. Размер ежемесячной премии может быть снижен при некачественном и несвоевременном выполнении должностных обязанностей, в соответствии с перечнем упущений и нарушений согласно приложению к настоящему Положению.

Положение о комиссии и её состав определяются распоряжением Администрации городского поселения Лянтор.

4.2.1. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок.

5. Иные выплаты

5.1. Руководителю муниципального унитарного предприятия за счет прибыли муниципального унитарного предприятия производится доплата до размера месячной оплаты труда по листкам временной нетрудоспособности дополнительно к пособию, установленному действующим законодательством.

Приложение к Положению

об условиях оплаты труда

руководителей муниципальных

унитарных предприятий

городского поселения Лянтор

Перечень

упущений и нарушений, за которые снижается размер премии

по итогам работы за месяц руководителю

муниципального предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера премии) |
| 1 | Нарушение трудовой и производственной дисциплины | до 100% |
| 2 | Неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей | до 100% |
| 3 | Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах | до 100% |
| 4 | Несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений, приказов, решений балансовой комиссии | до 100% |
| 5 | Несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками | до 100% |
| 6 | Нецелевое использование бюджетных средств | до 100% |
| 7 | Невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия | до 100% |
| 8 | Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения | до 20% |
| 9 | Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | до 20% |
| 10 | Непринятие решения по устранению обоснованных жалоб со стороны населения | до 50% |
| 11 | Невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период | до 50% |
| 12 | Невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности | до 50% |
| 13 | Наличие неснятого дисциплинарного взыскания | до 100% |