



А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я
НАРО-ФОМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.08.2017 № 2549

г. Наро-Фоминск

**Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных
унитарных предприятий (муниципальных предприятий)
Наро-Фоминского муниципального района**

В целях совершенствования правового регулирования, контроля и координации муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) (далее – муниципальных предприятий), в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 28.12.2016 № 1005/44 «О мерах повышения эффективности организации финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) и хозяйственных обществ, в которых Наро-Фоминскому району принадлежит доля, обеспечивающая положительный результат голосования при принятии решения собственников (учредителей)», руководствуясь Уставом Наро-Фоминского муниципального района Московской области, **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных предприятий Наро-Фоминского муниципального района (Приложение № 1).
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Наро-Фоминского муниципального района от 01.09.2014 № 1427 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Наро-Фоминского муниципального района».
3. Отделу по работе со СМИ и интернет-коммуникациям Администрации Наро-Фоминского муниципального района (Родина И.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Наро-Фоминского муниципального района в сети Интернет.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Руководителя Администрации Наро-Фоминского муниципального района Борисенко С.В.

**И.о. Руководителя
Администрации Наро-Фоминского
муниципального района**

Р.Л. Шамнэ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ НАРО-ФОМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда руководителей (генеральных директоров, директоров) муниципальных предприятий Наро-Фоминского муниципального района определяет методику расчета заработной платы, а также формы материального и нематериального стимулирования руководителей (далее - Положение).

Требования настоящего Положения могут быть применены муниципальным предприятием для расчета заработной платы другим работникам.

2. Для целей настоящего Положения приняты следующие термины и определения:

1) отчетный период - период времени, по окончании которого осуществляется оценка эффективности деятельности муниципального предприятия и его руководителя и которым признаются квартал, год;

2) план финансово-хозяйственной деятельности (далее - План ФХД) - это совокупность прогнозных показателей деятельности муниципального предприятия на планируемый финансовый период;

3) ключевой показатель эффективности (далее - КПЭ) - оценочный критерий, используемый для определения эффективности финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия, поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения достижения им целей и задач;

4) целевые КПЭ - показатели, характеризующие экономическую эффективность финансово-хозяйственной деятельности, определяемые для каждого муниципального предприятия;

5) отраслевые КПЭ - профильные показатели деятельности муниципального предприятия, характеризующие отраслевые результаты его производственной, инвестиционной и/или иной деятельности и устанавливаемые администрацией Наро-Фоминского муниципального района, в целях реализации отраслевой политики;

6) плановые значения КПЭ - значения целевых и отраслевых КПЭ, рассчитанные на основе исходных данных, представленных в Плане ФХД;

7) фактические значения КПЭ - значения КПЭ, рассчитанные на основании фактических результатов финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия за отчетный период.

3. Заработная плата (оплата труда) руководителей муниципальных предприятий состоит из постоянной и переменной частей.

**II. Расчет постоянной части заработной платы руководителя
муниципального предприятия**

4. Постоянная часть заработной платы руководителя муниципального предприятия включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) дополнительные выплаты;
- 3) социальные гарантии (социальный пакет).

5. Постоянная часть заработной платы выплачивается руководителю муниципального предприятия в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Должностной оклад руководителя муниципального предприятия представляет собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение возложенных на него обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных дополнительных выплат.

Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с ним, и может пересматриваться не более 1 раза в год по результатам сдачи отчетности за предыдущий год.

7. Должностные оклады руководителей муниципальных предприятий устанавливаются администрацией Наро-Фоминского муниципального района (далее - Учредитель) в соответствии с дифференциацией муниципальных предприятий по следующим показателям:

- 1) среднесписочная численность работников;
- 2) объем выручки (для расчета используются данные по результатам отчетного периода - финансовый год).

8. Показатель среднесписочной численности работников (для расчета используется среднесписочная численность работников по состоянию на 1 января текущего года) применяется для градации муниципальных предприятий на следующие виды и определения поправочного коэффициента к должностному окладу руководителя (Кп):

- 1) малые муниципальные предприятия - предприятия со среднесписочной численностью работников до 200 чел. (включительно), поправочный коэффициент устанавливается в размере 8;

- 2) средние муниципальные предприятия - предприятия со среднесписочной численностью работников от 201 до 1500 чел., поправочный коэффициент устанавливается в размере 10;

- 3) крупные муниципальные предприятия - предприятия со среднесписочной численностью работников от 1500 до 10000 чел., поправочный коэффициент устанавливается в размере 12;

- 4) муниципальные предприятия, имеющие стратегическое положение на рынке, - предприятия со среднесписочной численностью работников от 10000 чел., поправочный коэффициент устанавливается в размере 14.

9. Показатель объема выручки используется для определения вида должностного оклада. Должностные оклады руководителей муниципальных предприятий могут быть следующих видов:

- 1) должностной оклад на испытательный срок;
- 2) минимальный должностной оклад;
- 3) средний должностной оклад;
- 4) максимальный должностной оклад.

10. Расчет должностных окладов руководителей муниципальных предприятий.

Должностные оклады руководителей муниципальных предприятий рассчитываются по формуле:

- 1) минимальный должностной оклад (МДО):

$$\text{МДО} = \text{ВТС} \times \text{Кп},$$

где:

ВТС - величина минимальной тарифной ставки рабочего основной профессии, определенная коллективным договором на муниципальном предприятии или штатным расписанием;

Кп - поправочный коэффициент.

- 2) средний должностной оклад (СДО):

СДО = МДО + 15% от МДО.

3) максимальный должностной оклад (МакДО):

МакДО = СДО + 15% от СДО.

11. Установление видов должностных окладов руководителей муниципальных предприятий осуществляется в зависимости от объема годовой выручки и вида предприятия.

12. Должностной оклад руководителей малых муниципальных предприятий при объеме выручки:

- 1) до 60 млн. руб. в год устанавливается минимальный должностной оклад;
- 2) от 60 до 200 млн. руб. в год устанавливается средний должностной оклад;
- 3) от 200 млн. руб. устанавливается максимальный должностной оклад.

13. Должностной оклад руководителей средних муниципальных предприятий при объеме выручки:

- 1) до 500 млн. руб. в год устанавливается минимальный должностной оклад;
- 2) от 501 до 700 млн. руб. в год устанавливается средний должностной оклад;
- 3) от 701 млн. руб. в год устанавливается максимальный должностной оклад.

14. Должностной оклад руководителей крупных муниципальных предприятий при объеме выручки:

- 1) до 1 млрд. руб. в год устанавливается минимальный должностной оклад;
- 2) от 1,1 до 1,5 млрд. руб. в год устанавливается средний должностной оклад;
- 3) от 1,501 млрд. руб. в год устанавливается максимальный должностной оклад.

15. Должностной оклад руководителей муниципальных предприятий, имеющих стратегическое положение на рынке при объеме выручки:

- 1) до 10 млрд. руб. в год устанавливается минимальный должностной оклад;
- 2) от 11 до 20 млрд. руб. в год устанавливается средний должностной оклад;
- 3) от 21 млрд. руб. в год устанавливается максимальный должностной оклад.

16. Дополнительные выплаты включают в себя надбавки и доплаты, которые устанавливаются руководителю муниципального предприятия в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами Московской области и настоящим Положением, и не зависят от вида должностного оклада руководителя и вида муниципального предприятия:

- 1) за стаж работы руководителя муниципального предприятия;
- 2) за наличие ученой степени.

17. За стаж работы руководителя муниципального предприятия:

1) от 1 до 5 лет включительно - не более 5% от должностного оклада указанного руководителя;

2) от 5 до 10 лет включительно - не более 10% от должностного оклада указанного руководителя;

3) от 10 до 15 лет включительно - не более 15% от должностного оклада указанного руководителя;

4) свыше 15 лет - не более 20% от должностного оклада указанного руководителя.

18. За наличие ученой степени:

- 1) для доктора наук - 10% от должностного оклада указанного руководителя;
- 2) для кандидата наук - 5% от должностного оклада указанного руководителя.

19. На муниципальном предприятии предусматриваются следующие виды доплат его руководителю:

1) единовременная доплата в размере 2 должностных окладов, выплачиваемая при предоставлении указанному руководителю ежегодного оплачиваемого отпуска;

2) единовременная доплата в размере одного должностного оклада (материальная помощь), выплачиваемая один раз в год.

III. Порядок установления переменной части заработной платы иных форм мотивации руководителей муниципального предприятия

20. Переменная часть оплаты труда руководителя муниципального предприятия включает в себя премии и поощрения.

21. Премия представляет собой вознаграждение руководителю муниципального предприятия за достижение вверенным ему муниципальным предприятием плановых значений КПЭ.

22. Выплата премий по итогам отчетного периода (квартала, года) зависит от достижения плановых значений КПЭ, установленных Планом ФХД.

Допускается отклонение всех фактически достигнутых показателей КПЭ от всех запланированных в пределах не более 5% в худшую сторону.

При достижении муниципальным предприятием фактического показателя одного КПЭ в размере менее 85% от запланированного премия руководителю муниципального предприятия не выплачивается.

Размер выплачиваемой руководителю муниципального предприятия премии также зависит от отработанного им времени в отчетном периоде.

Руководителю муниципального предприятия по решению Учредителя выплачивается только одна выплата и премия в случае наличия оснований для их установления одновременно в соответствии с настоящим Положением и в соответствии с коллективным договором муниципального предприятия.

23. Плановый (максимальный) размер премии руководителя муниципального предприятия:

1) плановый размер квартальной премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия в I кв., II кв., III кв., IV кв. составляет 2-кратный размер должностного оклада, выплачиваемого за 1 месяц;

2) плановый размер годовой премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия составляет 4-кратный размер должностного оклада, выплачиваемого за 1 месяц.

Общая сумма выплачиваемых руководителю муниципального предприятия премий не должна превышать 4% от чистой прибыли муниципального предприятия за год.

24. Расчет размера премии руководителя муниципального предприятия (Р факт) осуществляется по формуле:

$$P \text{ факт} = KР \times ОК \times K \text{ фов},$$

где:

КР - коэффициент корректировки, устанавливаемый в соответствии с пунктом 39 настоящего Положения;

ОК - плановый размер премии за отчетный период;

К фов - коэффициент фактически отработанного времени за отчетный период, рассчитываемый по формуле:

$$K \text{ фов} = \text{Фов} / \text{Нрв},$$

где:

Фов - фактически отработанное время (в часах) за отчетный период;

Нрв - норма рабочего времени (в часах) за отчетный период.

25. Поощрение представляет собой вознаграждение руководителю муниципального предприятия за достижение муниципального предприятия фактического значения КПЭ "Финансовый результат", превышающего его плановое значение.

Величина поощрения зависит от достижения фактического значения КПЭ "Финансовый результат", превышающего более чем на 5% установленного планового значения КПЭ "Финансовый результат".

26. Размер выплачиваемых поощрений составляет 10% от разницы значений между плановой и фактически полученной чистой прибылью.

Поощрения выплачиваются ежегодно (раз в год в июне года, следующего за отчетным, по итогам финансово-хозяйственной деятельности при условии превышения более чем на 5% установленного планового значения КПЭ "Финансовый результат").

27. Выплата премий и поощрений руководителю муниципального предприятия осуществляется по решению Учредителя.

28. Все виды переменной части заработной платы иных форм мотивации руководителей муниципального предприятия согласовываются в обязательном порядке с Учредителем.

IV. Порядок оценки эффективности деятельности руководителя муниципального предприятия

29. Оценка эффективности деятельности руководителя муниципального предприятия осуществляется учредителем на основании сравнительного анализа соответствия фактических значений КПЭ плановым значениям КПЭ.

30. Учредителем проводится оценка эффективности деятельности руководителя на основании представленных руководителем муниципального предприятия отчетов об исполнении Плана ФХД в соответствии с порядком планирования финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) Наро-Фоминского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Наро-Фоминского муниципального района.

31. В целях проведения оценки эффективности деятельности руководителя муниципального предприятия принимаются в обязательном порядке и учитываются следующие КПЭ:

1) целевые КПЭ;

2) отраслевые КПЭ.

32. Целевые КПЭ:

1) выручка;

2) финансовый результат;

3) рентабельность активов по чистой прибыли;

4) стоимость чистых активов;

5) доходы от неосновных видов деятельности (использование имущества).

33. Целевой КПЭ "Выручка" соответствует строке "Выручка" отчета о финансовых результатах.

34. Целевой КПЭ "Финансовый результат" соответствует строке "Чистая прибыль" отчета о финансовых результатах.

35. Целевой КПЭ "Рентабельность активов по чистой прибыли" - отношение 50% значения строки "Чистая прибыль" отчета о финансовых результатах, умноженного на усредненный показатель значения величины баланса предприятия на начало года и величины баланса предприятия на конец года.

36. Целевой КПЭ "Стоимость чистых активов" - сумма значений строк баланса "Итого по разделу I" и "Итого по разделу II", уменьшенной на сумму задолженности участников (учредителей) по взносам в уставный фонд и уменьшенной на сумму значения строки баланса "Доходы будущих периодов", и разницы значений между строками баланса "Итого по разделу IV" и "Итого по разделу V".

37. Целевой КПЭ "Доходы от неосновных видов деятельности (использование имущества)" должен соответствовать строке "поступления, связанные с предоставлением за плату во временное пользование (временное владение и пользование) активов организации

(за исключением случаев, когда поступления не являются доходами от основных видов деятельности) строки "прочие доходы" Плана ФХД.

38. Отраслевые КПЭ и методика их расчета устанавливаются Учредителем.

39. В случае проведения корректировки Плана ФХД и утверждения скорректированного Плана ФХД, предусматривающего снижение значений плановых показателей КПЭ по сравнению с утвержденными ранее (за исключением случаев, вызванных обстоятельствами непреодолимой силы), при расчете размера премии руководителя муниципального предприятия устанавливаются следующие значения коэффициента корректировки:

2 корректировки Плана ФХД - 1;

3 корректировки Плана ФХД - 0,5;

4 и более корректировок Плана ФХД - 0.

При этом, если проведение корректировки Плана ФХД вызвано решениями Учредителя, принимается к расчету коэффициент корректировки, равный 1.

40. При осуществлении оценки эффективности деятельности руководителя муниципального предприятия Учредителем на основании сравнительного анализа соответствия фактических значений КПЭ плановым значениям КПЭ может принять следующие решения:

1) премирование руководителя муниципального предприятия при достижении им фактических значений КПЭ относительно установленных плановых значений КПЭ с учетом применения коэффициента корректировки Плана ФХД в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

2) принятие решения об освобождении от занимаемой должности руководителя муниципального предприятия при достижении им отрицательных значений КПЭ относительно плановых значений КПЭ по итогам года.

41. Результаты сравнительного анализа соответствия фактических значений КПЭ плановым значениям КПЭ подлежат обязательному учету при проведении аттестации руководителя муниципального предприятия.

42. Результаты сравнительного анализа соответствия фактических значений КПЭ плановым значениям КПЭ за соответствующий отчетный период оформляются Учредителем письмом и направляются руководителю муниципального предприятия, а также при проведении аттестации руководителя муниципального предприятия - в адрес Аттестационной комиссии.

V. Порядок принятия решения о выплате премий и поощрения руководителю муниципального предприятия

43. Решение о выплате премии руководителю муниципального предприятия принимается:

по итогам работы в I, II и III кварталах в двухмесячный срок по истечении отчетного периода;

по итогам IV квартала в срок до 1 мая года, следующего за отчетным;

по итогам года в срок до 1 июля года, следующего за отчетным.

44. Информация об итогах деятельности муниципального предприятия, расчет премии его руководителя, а также информация, необходимая для расчета отраслевых КПЭ, включаются в квартальный/годовой отчет об исполнении Плана ФХД за отчетный период и направляются на рассмотрение Учредителю.

45. Решение о выплате поощрения руководителю муниципального предприятия принимается в срок до 1 июля года, следующего за отчетным.

По результатам рассмотрения отчета Учредитель направляет письмо с согласованием (отказом) выплаты поощрения руководителю муниципального предприятия.