



**АДМИНИСТРАЦИЯ
НАРО-ФОМИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.05.2019 № 1005

г. Наро-Фоминск

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий)
Наро-Фоминского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 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 муниципальному образованию принадлежит доля, обеспечивающая положительный результат голосования при принятии решения собственниками (учредителями)», руководствуясь Уставом Наро-Фоминского городского округа Московской области, **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) Наро-Фоминского городского округа (Приложение).

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Наро-Фоминского муниципального района от 09.08.2017 № 2549 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий) Наро-Фоминского муниципального района».

3. Отделу по работе со СМИ и интернет-коммуникациям Управления по территориальной и информационной политике, социальным коммуникациям и рекламе Администрации Наро-Фоминского городского округа опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании газете «Основа» и сетевом издании «Официальный сайт органов местного самоуправления Наро-Фоминского городского округа» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2019.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы Администрации Наро-Фоминского городского округа М.Р. Янковского.

**Глава
Наро-Фоминского
городского округа**

Р.Л. Шамир

004968

**Положение об оплате труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий (муниципальных предприятий)
Наро-Фоминского городского округа**

I. Общие положения

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

Требования настоящего Положения могут быть применены муниципальными унитарными предприятиями (муниципальными предприятиями) (далее – муниципальными предприятиями) 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 городского округа, 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 городского округа (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:

- 1) единовременная доплата в размере 2 должностных окладов, выплачиваемая при предоставлении 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 ежемесячное вознаграждение руководителю муниципального предприятия за достижение вверенным ему муниципальным предприятием плановых значений КПЭ.

22. Выплата премий руководителю зависит от достижения ежеквартальных 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 в квартале премия руководителю муниципального предприятия не выплачивается в течение трех месяцев, следующих за отчетным кварталом.

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

23. Величина премии руководителя муниципального предприятия устанавливается Учредителем в размере до 80 процентов от должностного оклада.

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

$$Р \text{ факт} = КР \times ОК \times К \text{ фов},$$

где:

КР – коэффициент корректировки, устанавливаемый в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения;

ОК – величина премии за отчетный период;

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

$$К \text{ фов} = Фов / Нрв,$$

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 муниципального предприятия.

Поощрения выплачиваются ежегодно (раз в год в июле 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.

IV. Порядок оценки эффективности деятельности руководителя муниципального предприятия

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

29. 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 городского округа, утвержденным постановлением администрации Наро-Фоминского городского округа.

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

- 1) целевые КПЭ;
- 2) отраслевые КПЭ.

31. 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).

32. Целевой КПЭ «Выручка» соответствует строке «Выручка» отчета о финансовых результатах.

33. Целевой КПЭ «Финансовый результат» соответствует строке «Чистая прибыль» отчета о финансовых результатах.

34. 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.

35. 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».

36. 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.

37. Отраслевые КПЭ и методика их расчета устанавливаются Учредителем.

38. 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 ФХЛ – 0,5;
- 4 и более корректировок Плана ФХД – 0.

Указанные значения коэффициента корректировки применяются в течение трех месяцев, следующих за отчетным кварталом, в котором проведена корректировка Плана ФХД.

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

39. 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.

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

41. 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.

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

42. Решение о выплате премии руководителю муниципального предприятия принимается с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный квартал.

43. 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.

44. 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.

Оплата труда руководителей МУП

Оплата труда в настоящее время

Фонд оплаты труда	Водоканал до 27.02.2019	Теплосеть
Оклад, руб./мес.	83 913	83 928
Премия 100%, руб./мес.	83 913	83 928
Итого, руб./мес.	167 826	167 856

Водоканал с 27.02.2019
93 819,88
74 005
167 825

Порядок расчета оплаты труда по Постановлению Администрации от 09.08.2017 №2549, согласно Типовому положению Московской области об оплате труда руководителей МУП

	Водоканал	Теплосеть
Минимальная тарифная ставка рабочего основной профессии, руб.	8 158,25	7 880,0
Поправочный коэффициент (для средних предприятий со ср/спис. числ. работников 201-1500 чел.)	10	10
Должностной оклад при выручке от 501 до 700 млн.руб. в год (средний должностной оклад), руб./мес.	8 158,25*10+15%	
	93 819,88	
Должностной оклад при выручке от 701 млн.руб. в год (максимальный должностной оклад), руб./мес.		(7 880*10+15%)+15%
		104 213,0
Премия (2 оклада - 1 раз в квартал, здесь в расчете на месяц), руб./мес. *	62 546,6	69 475,3
Премия в месяц	66,67%	66,67%
Итого, руб./мес.	156 366,5	173 688,3

изменения в постановление для выравнивания окладов
Теплосеть
7 880*10+20%
94 560,0

Выравнивание оплаты труда руководителей МУП

Должностной оклад, руб./мес.	93 819,88	
Премия в месяц	78,88%	
Итого, руб./мес.	167 825,0	

94 560,0
77,51%
167 853,5

* Премия - вознаграждение руководителю за достижение предприятием плановых значений ключевых показателей эффективности деятельности (выручка, финансовый результат, рентабельность активов и пр.) по результатам финансово-хозяйственной деятельности за отчетный квартал.