Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

муниципального образования

"Город Архангельск"

от 28.10.2019 № 1756

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,**

**главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования "Город Архангельск"**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования "Город Архангельск" (далее – предприятия).
	2. Условия оплаты труда руководителей предприятий определяют Глава муниципального образования "Город Архангельск", заместители Главы муниципального образования "Город Архангельск" в соответствии
	с распределением обязанностей между ними по предложениям руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации муниципального образования "Город Архангельск", на которые возложены функции контроля
	за деятельностью предприятий (далее – отраслевой (функциональный) орган).
	3. Условия оплаты труда руководителей предприятий определяются трудовыми договорами, заключенными с соответствующими руководителями предприятий.

Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий определяются трудовыми договорами, заключенными с соответствующими заместителями руководителей и главными бухгалтерами предприятий, в соответствии с настоящим Положением.

Локальные нормативные акты предприятий, регулирующие оплату труда работников предприятий, не распространяются на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий.

* 1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий (далее также – работники) включает в себя:

должностные оклады работников;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

* 1. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят
	в систему оплаты труда работников предприятия, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда предприятия в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.
	2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением необходимости соблюдения требований о предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) предприятий.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

* 1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также
	на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.
	2. Расчетный листок руководителю предприятия выдается Администрацией муниципальной образования "Город Архангельск".

Предприятие представляет в управление муниципальной службы
и кадров Администрации муниципального образования "Город Архангельск" расчетный листок руководителя предприятия, содержащий информацию, предусмотренную статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации,
не позднее 2 рабочих дней до срока выплаты заработной платы, установленного на предприятии.

Администрация муниципального образования "Город Архангельск" осуществляет проверку соответствия начисления заработной платы руководителям предприятий условиям заключенных с ними трудовых договоров.

1. **Должностные оклады работников и порядок их применения**
	1. Должностным окладом является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
	2. Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается
	в зависимости от размера тарифной ставки рабочего 1-го разряда, определенной коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия,
	и списочной численности сотрудников предприятия на первое число месяца,
	в котором с ними заключается (изменяется) трудовой договор.

В случае если на предприятии не предусмотрена тарификация работ,
то для расчета оклада руководителя предприятия используется минимальный оклад рабочего (служащего), полностью отработавшего норму рабочего времени в течение месяца.

* 1. Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается
	в фиксированной сумме (в рублях) и определяется по следующим показателям:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Списочная численность сотрудников предприятия | До 200 | Свыше 200 |
| Предельная величина кратности к размеру тарифной ставки рабочего 1-го разряда или минимальному окладу рабочего (служащего) | До 8 | До 10 |

Величина кратности определяется с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объемов выполнения работ (оказания услуг).

При установлении должностного оклада руководителю предприятия следует учитывать положения пункта 1 постановления Администрации муниципального образования "Город Архангельск" от 17.02.2017 № 185 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы".

* 1. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий устанавливаются на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего предприятия.

Должностной оклад устанавливается работнику предприятия трудовым договором в соответствии со штатным расписанием предприятия. В трудовой договор работника предприятия подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику должностного оклада.

* 1. Изменение (повышение) размера должностного оклада руководителя предприятия производится по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия, но не чаще одного раза в год.

Основанием для изменения (повышения) размера должностного оклада является:

увеличение тарифных ставок (окладов) сотрудникам предприятия;

увеличение списочной численности сотрудников предприятия.

При этом наличие источника средств для повышения должностного оклада является обязательным.

* 1. Для изменения (повышения) размера должностного оклада руководителю предприятие направляет в соответствующий отраслевой (функциональный) орган ходатайство с приложением документов, обосновывающих изменение (повышение) размера должностного оклада.

Отраслевые (функциональные) органы при подготовке муниципального правового акта об установлении (изменении) должностного оклада руководителю предприятия получают согласование управления муниципальной службы и кадров Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

* 1. В случае изменения размера должностного оклада руководителя предприятия, должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера соответствующего предприятия подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.
1. **Выплаты компенсационного характера**

**и порядок их применения**

3.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях
с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

3.2. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся
от нормальных;

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов должностного оклада работника в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель предприятия обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение
на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение
на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента
и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате
за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников предприятия.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

1) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон в соответствии со статьями 60.2
и 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется за период времени, в течение которого работник выполнял дополнительную работу путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2) за сверхурочную работу: за первые два часа работы – в размере полуторной часовой ставки, за последующие часы – в размере двойной часовой ставки в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Часовая ставка рассчитывается путем деления начисленной в соответствующем календарном месяце заработной платы работника на количество рабочих дней
в этом же месяце по календарю пятидневной рабочей недели и на величину продолжительности рабочего дня. Выплата за сверхурочную работу начисляется за время ее выполнения;

3) за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) – в размере 20 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время рассчитывается путем деления установленного размера должностного оклада работника
на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели
в соответствующем календарном месяце и умножения на 20 процентов.
При этом компенсационная выплата за отработанные часы в ночное время начисляется дополнительно после начисления за эти часы выплат, входящих
в систему оплаты труда предприятия и установленных соответствующему работнику. Выплата за работу в ночное время начисляется за время работы, приходящееся на этот период;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: в размере
100 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за день или час работы, сверх должностного оклада за каждый день или час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере 200 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за день или час работы, сверх должностного оклада за каждый день или час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа
в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер компенсационной выплаты за работу
в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается путем деления установленного размера должностного оклада работника на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце и умножения на 100 (200) процентов. При этом одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть должностного оклада за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих
в систему оплаты труда предприятия и установленных соответствующему работнику. Выходные и нерабочие праздничные дни определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

3.6. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам предприятия, допущенным к государственной тайне, в процентах к должностному окладу
в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок
к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных
к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами пятым - девятым подпункта 3 пункта 3.2 раздела 3 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику предприятия трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.
В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия
их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - четвертым подпункта 3 пункта 3.2 раздела 3 настоящего Положения, устанавливаются работнику предприятия соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику предприятия на основании приказов руководителя предприятия, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

1. **Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

1) надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;

2) премия по итогам работы за квартал (квартальная премия);

3) премия по итогам работы за год (годовая премия);

4) премия за выполнение особо важных, сложных работ.

4.3. Набавка за сложность, напряженность и специальный режим работы может устанавливаться в размере до 80 процентов от установленного должностного оклада работникам предприятия, если предприятия одной отрасли входят в одинаковую категорию по численности работающих, но значительно отличаются по объему выполняемых работ (оказываемых услуг).

Руководителю предприятия надбавка за сложность, напряженность
и специальный режим работы устанавливается муниципальным правовым актом по предложениям руководителей отраслевых (функциональных) органов, с указанием основания для установления надбавки по конкретному руководителю.

4.4. Работникам предприятия на основании утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия устанавливается премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия:

по итогам работы за отчетный квартал (далее – квартальная премия);

по итогам работы за отчетный год (далее – годовая премия)

при выполнении следующих показателей (результатов) финансово-хозяйственной деятельности:

наличие чистой прибыли;

отсутствие просроченной задолженности по заработной плате сотрудникам предприятия;

отсутствие просроченной задолженности по налогам, сборам;

отсутствие просроченной задолженности в государственные внебюджетные фонды;

отсутствие задолженности по перечислению в городской бюджет части прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов
и иных обязательных платежей.

Выплата квартальной и (или) годовой премии работникам предприятия после расторжения с ними трудового договора по истечении отчетного квартала и (или) года не предусмотрена.

Премирование работников предприятия по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы производится в квартале, следующем за отчетным кварталом, по итогам работы за год – в первом или втором квартале года, следующего за отчетным годом.

Квартальная премия рассчитывается от размера чистой прибыли предприятия за отчетный квартал и ее максимальный размер составляет:

2 процента – руководителю предприятия;

1,5 процента – заместителям руководителя предприятия;

1 процент – главному бухгалтеру предприятия.

Годовая премия рассчитывается от размера чистой прибыли предприятия за отчетный год за вычетом суммы чистой прибыли, полученной за 1 - 3 кварталы отчетного года, и ее максимальный размер составляет:

2 процента – руководителю предприятия;

1,5 процента – заместителям руководителя предприятия;

1 процент – главному бухгалтеру предприятия.

Начисление квартальной, годовой премии работникам предприятия производится за счет полученной за отчетный квартал, год соответственно чистой прибыли и учитывается при расчете среднемесячной заработной платы.

Премирование руководителя предприятия производится на основании муниципального правового акта руководителя отраслевого (функционального) органа за фактически отработанное время. Предприятие представляет соответствующему отраслевому (функциональному) органу на рассмотрение ходатайство на премирование руководителя по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный квартал, год. К ходатайству прилагается справка о выполнении основных показателей премирования
для определения размера премии руководителю предприятия за отчетный квартал, год (далее – справка) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению на бумажном и электронном носителях. В течение трех рабочих дней со дня получения вышеперечисленных документов, отраслевой (функциональный) орган осуществляет анализ выполнения основных показателей премирования по их исполнению и производит оценку качества труда руководителя предприятия. В случае недостижения плановых показателей
по финансово-хозяйственной деятельности предприятия и выявления фактов нарушения должностных обязанностей руководителя предприятия отраслевой (функциональный) орган производит снижение размера премии по установленным в приложении № 2 к настоящему Положению показателям.

Отраслевые (функциональные) органы до подготовки муниципального правового акта о премировании руководителя предприятия согласовывают справки с контрольно-ревизионным управлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск" и департаментом экономического развития Администрации муниципального образования "Город Архангельск", за исключением предприятий, находящихся в ведении департамента экономического развития Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

В муниципальном правовом акте руководителя соответствующего отраслевого (функционального) органа о премировании руководителя предприятия указывается период, за который производится такая выплата, и ее размер.
В случае снижения размера премии указывается размер и основание такого снижения. Муниципальный правовой акт о премировании руководителя предприятия издается не позднее десяти рабочих дней со дня получения документов на премирование руководителя, направленных предприятием
в соответствующий отраслевой (функциональный) орган.

4.5. Премия за выполнение особо важных, сложных работ устанавливается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных, сложных работ.

Премия за выполнение особо важных, сложных работ выплачивается
в абсолютном размере.

Премия за выполнение особо важных, сложных работ выплачивается
в таком размере, чтобы заработная плата работника не превышала предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работника, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы сотрудников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определенный Администрацией муниципального образования "Город Архангельск".

Размер премии за выполнение особо важных, сложных работ определяется приказом руководителя предприятия.

4.6. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия трудовыми договорами в соответствии с приказами руководителя предприятия.

4.7. В трудовой договор работника предприятия подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания и условия начисления устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

1. **Выплаты социального характера и порядок их применения**

5.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые
за счет фондов оплаты труда предприятий.

5.2. К выплатам социального характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии);

материальная помощь в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

выплата в связи с юбилейными датами работника (50 лет и далее через каждые 5 лет);

единовременная выплата при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника в связи с его смертью.

5.3. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимает руководитель предприятия на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

5.4. Работникам на основании их письменного заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года единовременно выплачивается материальная помощь в размере одного месячного должностного оклада работника.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям материальная помощь выплачивается в полном объеме к одной из частей отпуска работника.

Материальная помощь, не использованная работником в течение календарного года, выплачивается в соответствии с приказом руководителя предприятия до 25-го декабря текущего года.

Выплата материальной помощи руководителю предприятия производится на основании муниципального правового акта руководителя соответствующего отраслевого (функционального) органа согласно заявлению руководителя предприятия.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам предприятий производится на основании приказов руководителя предприятия, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

5.5. Работнику на основании его письменного заявления предоставляется выплата в связи с его юбилейной датой в размере до 50 процентов должностного оклада работника, установленного на день принятия решения
о предоставлении выплаты.

5.6. В случае первичного увольнения работника в связи с выходом
на пенсию по старости или по состоянию здоровья на основании его письменного заявления единовременная выплата осуществляется в размере одного должностного оклада.

5.7. Решение об оказании материальной помощи близким родственникам работника в связи с его смертью и конкретных размерах материальной помощи принимает руководитель предприятия на основании письменного заявления близкого родственника работника и подтверждающих документов.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Положению об условиях оплаты

труда руководителей, их заместителей,

главных бухгалтеров муниципальных

унитарных предприятий

муниципального образования

"Город Архангельск"

Справка

о выполнении основных показателей премирования

для определения размера премии руководителю предприятия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия)

за первый, второй, третий квартал 20\_\_\_ г.

(нужное подчеркнуть)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | План на отчетный период | Факт за отчетный период | Испол-нение, % | Размер снижения премии, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Финансово-хозяйственная деятельность предприятия |
| 1.1 | Объемы реализации основных видов товаров (работ, услуг) в натуральном выражении |  |  |  | x |
| 1.2 | Выручка от реализации товаров (работ, услуг), всего, тыс. руб., в том числе от основного вида деятельности |  |  |  | x |
| 1.3 | Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. |  |  |  | x |
| 1.4 | Фонд оплаты труда работников, всего, тыс. руб. |  |  |  |  |
| 1.5 | Задолженность по перечислению части прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей и подлежащей перечислению в городской бюджет, тыс. руб. | x |  | x |  |
| 1.6 | Кредиторская задолженность на конец отчетного периода, всего тыс. руб., в том числе просроченная: |  |  |  | x |
| перед персоналом организации | x |  | x |  |
| по налогам, сборам | x |  | x |  |
|  | в государственные внебюджетные фонды | x |  | x |  |
| 1.7 | Дебиторская задолженность на конец отчетного периода, всего, тыс. руб.,в том числе покупатели и заказчики |  |  |  | x |
| 1.8 | Процент поступления денежных средств от покупателей (заказчиков) | 90% |  |  |  |
| 2 | Качество труда руководителя предприятия |
|  |  | x | x | x |  |
|  |  | x | x | x |  |
|  |  | x | x | x |  |

Примечание.

Графы 3 - 5 заполняет предприятие, графу 6 и строки раздела 2 – отраслевой (функциональный) орган Администрации муниципального образования "Город Архангельск";

просроченной кредиторской задолженностью считается задолженность, срок погашения которой, установленный локальными нормативными актами предприятия, законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, договорами, истек.

Согласовано:

По итогам работы предприятия за первый, второй, третий квартал 20\_\_\_ г. (нужное подчеркнуть) размер премии руководителю предприятия устанавливается в соответствии
с пунктом 4.4 Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования "Город Архангельск".

Снижение установленного размера премии составит \_\_\_\_\_\_\_\_%.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| (наименование должности отраслевого (функционального) органа Администрациимуниципального образования "Город Архангельск")"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |
| Начальник контрольно-ревизионного управленияАдминистрации муниципального образования"Город Архангельск""\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |
| Директор департамента экономическогоразвития Администрации муниципальногообразования "Город Архангельск""\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |

Справка

о выполнении основных показателей премирования

для определения размера премии руководителю предприятия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия)

за 20\_\_ год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | План на год | Факт за 1 квартал | Факт за 2 квартал | Факт за 3 квартал | Факт за 4 квартал | Факт итого за год | Исполнение (гр. 8 / гр. 3), % | Размер снижения премии, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Финансово-хозяйственная деятельность предприятия |  |  |  |  |
| 1.1 | Объемы реализации основных видов товаров (работ, услуг) в натуральном выражении |  |  |  |  |  |  |  | x |
| 1.2 | Выручка от реализации товаров (работ, услуг), всего тыс. руб., в том числе от основного вида деятельности |  |  |  |  |  |  |  | х |
| 1.3 | Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. |  |  |  |  |  |  |  | x |
| 1.4 | Фонд оплаты труда работников, всего, тыс. руб. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.5 | Часть прибыли, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей и подлежащая перечислению в городской бюджет, тыс. руб. |  | x | x | x | x |  |  |  |
| 1.6 | Кредиторская задолженность на конец отчетного периода, всего, тыс. руб.,в том числе просроченная: |  |  |  |  |  |  |  | х |
| перед персоналом организации | x |  |  |  |  |  | x |  |
| по налогам, сборам | x |  |  |  |  |  | x |  |
| в государственные внебюджетные фонды | x |  |  |  |  |  | x |  |
| по перечислению части прибыли в городской бюджет, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей | x | х | х | х | х |  | x |  |
| 1.7 | Дебиторская задолженность на конец отчетного периода, всего, тыс. руб., в том числе покупатели и заказчики |  |  |  |  |  |  |  | хх |
| 1.8 | Процент поступления денежных средств от покупателей (заказчиков) | 90 % | x | x | x | x |  |  |  |
| 2 | Качество труда руководителя предприятия |
|  |  | x | x | x |  |  |  |  |  |
|  |  | x | x | x |  |  |  |  |  |
|  |  | x | x | x |  |  |  |  |  |

Примечание.

Графы 3 - 9 заполняет предприятие, графу 10 и строки раздела 2 – отраслевой (функциональный) орган Администрации муниципального образования "Город Архангельск";

просроченной кредиторской задолженностью считается задолженность, срок погашения которой, установленный локальными нормативными актами предприятия, законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, договорами, истек.

Согласовано:

По итогам работы предприятия за 20 \_\_\_ г. размер премии руководителю предприятия устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования "Город Архангельск".

Снижение установленного размера премии составит \_\_\_\_\_\_\_\_%.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| (наименование должности отраслевого (функционального) органа Администрациимуниципального образования "Город Архангельск")"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |
| Начальник контрольно-ревизионного управленияАдминистрации муниципального образования"Город Архангельск""\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |
| Директор департамента экономическогоразвития Администрации муниципальногообразования "Город Архангельск""\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |  |  |  |  |
|  |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Положению об условиях оплаты

труда руководителей, их заместителей,

главных бухгалтеров муниципальных

унитарных предприятий

муниципального образования

"Город Архангельск"

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**снижения премии руководителю предприятия**

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размер снижения премии (%) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Финансово-хозяйственная деятельность предприятия |
| 1.1 | Снижение выручки от реализации товаров (работ, услуг) более 10 процентов | За каждый 1% невыполнения показателя плана премия снижается на 3%, но не более 30% размера премии |
| 1.2 | Превышение темпа роста фонда оплаты труда работников предприятия над темпом роста (%) выручки от реализации товаров (работ, услуг) |
| 1.3 | Снижение размера части прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей и подлежащей перечислению в городской бюджет |
| 1.4 | Снижение процента поступления денежных средств от покупателей (заказчиков) |
| 2 | Качество труда руководителя предприятия |
| 2.1 | Отсутствие контроля за содержанием и эксплуатацией имущества, переданного в хозяйственное ведение и (или) в аренду | 50 |
| 2.2 | Наличие обоснованных жалоб покупателей (заказчиков) на качество выполняемых предприятием работ (оказываемых услуг) | 25 |
| 2.3 | Нарушение сроков исполнения муниципальных правовых актов мэра (мэрии) города, приказов руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации муниципального образования "Город Архангельск", поручений Главы муниципального образования, заместителей Главы муниципального образования, руководителей отраслевых (функциональных) органов Администрации муниципального образования "Город Архангельск" | 50 |

Продолжение таблицы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.4 | Несвоевременное и (или) недостоверное предоставление информации Главе муниципального образования, заместителям Главы муниципального образования и (или) отраслевым (функциональным) органам Администрации муниципального образования "Город Архангельск", в том числе статистической отчетности и отчетности по финансово-хозяйственной деятельности | 80 |
| 2.5 | Несвоевременный или неполный возврат средств городского бюджета, предоставленных на возвратной основе | 80 |
| 2.6 | Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, возложенных на руководителя Уставом предприятия и трудовым договором | 60 |
| 2.7 | Несоблюдение требований действующего законодательства Российской Федерации при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности, выявленное по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности предприятия, проведенных в установленном порядке | 80 |
| 2.8 | Неустранение нарушений, выявленных контрольными органами по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности предприятия, в установленные ими сроки | 90 |

Примечание:

по показателям, указанным в пунктах 1.1 - 1.4, размер снижения премии суммируется, при этом сумма снижения размера премии не должна превышать 30 процентов;

при расчете итогового размера снижения премии по ряду показателей применяется максимальный размер снижения премии, указанный в одном из показателей.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_