**Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования Городской округ ЗАТО Светлый Саратовской области, администрация городского округа ЗАТО Светлый ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый согласно приложению.

2. Отделу правовой и кадровой работы администрации городского округа ЗАТО Светлый осуществить в установленном порядке   
в двухмесячный срок внесение изменений в трудовые договоры   
с руководителями муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый с целью их приведения в соответствие с Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего постановления.

3. Отделу организационно-контрольной работы опубликовать (разместить) настоящее постановление на официальном сайте администрации городского округа ЗАТО Светлый www.zatosvetly.ru   
в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение десяти дней со дня его подписания.

**Глава городского округа**

**ЗАТО Светлый В.В. Бачкин**

Приложение

к постановлению администрации

городского округа ЗАТО Светлый

от 27.09.2017 № 250

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда руководителей, заместителей**

**руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый, решение о создании которых принято администрацией городского округа ЗАТО Светлый (далее – предприятия).

1.2. Условия оплаты труда руководителя предприятия определяются трудовым договором, заключенным между руководителем предприятия и учредителем в соответствии с настоящим Положением.

Условия оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия определяются трудовым договором, заключенным между работником и руководителем предприятия в соответствии с коллективным договором, локальными актами предприятия.

Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия устанавливаются с учетом обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия, установленного нормативным правовым актом администрации городского округа ЗАТО Светлый.

1.3. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Изменение размера и условий оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия осуществляется на основании изменений, внесенных в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему.

1.5. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия производится из средств предприятия.

Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия производится с периодичностью и в сроки, установленные на предприятии.

1.6. Руководитель не имеет права получать выплаты из средств предприятия, не установленные настоящим Положением и трудовым договором.

2

2. **Условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа ЗАТО Светлый**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и отраслевых особенностей предприятия, в соответствии со штатным расписанием предприятия согласованным с учредителем.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя предприятия в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=77042C62D891263A55C77E42914665D33FA9E2F4FA02173FA4CC4F6F5BY2f6O) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия включают в себя:

надбавку за интенсивность, сложность и напряженность работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.1. Надбавка за интенсивность, сложность и напряженность работы устанавливается руководителю предприятия в размере до 100 процентов должностного оклада.

Конкретный размер надбавки за интенсивность, сложность и напряженность работы руководителю предприятия устанавливается распоряжением учредителя.

При установлении надбавки к должностному окладу учитывается интенсивность, сложность и напряженность выполняемых работ, профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей.

В зависимости от результатов труда руководителя предприятия размер надбавки за интенсивность, сложность и напряженность работы может быть изменен (увеличен или уменьшен) в пределах размеров, указанных в абзаце первом настоящего подпункта.

Выплата надбавки за интенсивность, сложность и напряженность работы производится со дня ее установления.

2.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам (55-летие со дня рождения для женщин, 60-летие со дня рождения для мужчин), профессиональным праздникам и т.п.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Конкретный размер премии руководителю предприятия устанавливается распоряжением учредителя.

3

Премии по итогам работы устанавливаются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер и периодичность премий по итогам работы определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

В качестве показателей премирования могут быть указаны производственные, финансовые, качественные и иные показатели, исходя из особенностей отрасли и предприятия, достижение которых в деятельности предприятия должно быть обеспечено руководителем. В обязательном порядке включаются показатели снижения издержек, повышения энергоэффективности, повышения производительности труда, отсутствия задолженности по заработной плате, результаты внедрения технологий и инноваций.

Премия по итогам работы выплачивается за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации, в том числе части прибыли, подлежащей перечислению в бюджет городского округа ЗАТО Светлый, и не может превышать 30 процентов ее объема.