**Администрация сельского поселения Междуречье**

**Кольского района Мурманской области**

**П О СТ А Н О В Л Е Н И Е**

от 05.11.2014 г. н.п. Междуречье № 75

**О внесении изменений и дополнений в постановление администрации сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области от 10.06.2011 № 25 «О порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий»**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, 38 Устава сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области, ст. 7 Положения о порядке управления и распоряжения муниципальным имуществом, находящимся в собственности сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области, утвержденного решением Совета депутатов сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области от 20.03.2012 № 23/1,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области от 10.06.2011 № 25 «О порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий» следующие изменения:

1.1. Пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить прилагаемое [Положение](consultantplus://offline/main?base=RLAW087;n=7115;fld=134;dst=100014) о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий сельского поселения Междуречье.»

1.2. Внести в [Положение](consultantplus://offline/main?base=RLAW087;n=7115;fld=134;dst=100014) о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий сельского поселения Междуречье, утвержденное постановлением администрации сельского поселения Междуречье Кольского района Мурманской области от 10.06.2011 № 25 «О порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий» изменения и дополнения, изложив его в следующей редакции:

«ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ МЕЖДУРЕЧЬЕ

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий сельского поселения Междуречье (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 № 131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”, постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.1994 № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров», письмом Министерства труда Российской Федерации от 28.04.1994 № 727-РБ "О порядке применения постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)", письмом Минтруда Российской Федерации от 09.09.1994 № 1775-KB "Об особенностях применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий» и регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий сельского поселения Междуречье, публичных акционерных обществ с долей сельского поселения Междуречье в уставном капитале более 50 процентов (далее - предприятий), при заключении с ними трудовых договоров и внесении изменений в трудовые договоры.

1.2. Настоящее Положение направлено на обеспечение единообразного подхода к упорядочению оплаты труда руководителей предприятий, усиление зависимости ее размера от уровня оплаты труда работников, конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, повышение ответственности руководителей за обеспечение деятельности предприятий.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных выплат (районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных для районов Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством) и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

1.4. Размер должностного оклада руководителя предприятия и размер норматива вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия устанавливаются на основании распоряжения учредителя и отражаются в трудовом договоре.

1.5. На руководителя предприятия не распространяется действие устанавливаемых локальными нормативными актами предприятия стимулирующих и компенсационных выплат (надбавок, доплат, премий и т.п.), кроме районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных для районов Крайнего Севера.

**2. Установление должностного оклада руководителю предприятия**

2.1. Должностной оклад руководителя предприятия определяется в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии. Величина тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии согласовывается с учредителем. При заключении на предприятии коллективного договора, согласованную величину тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии руководитель включает в коллективный договор при его заключении.

2.2. На предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные должностные оклады или ставки, расчет должностного оклада руководителя производится исходя из минимального оклада (ставки) рабочих или служащих, занятых в основной деятельности предприятия, и отнесенных к основной профессии (должности), определенной коллективным договором на данном предприятии. Минимальный оклад (ставка) рабочих или служащих, занятых в основной деятельности предприятия, и отнесенных к основной профессии (должности) согласовывается с учредителем.

2.3. В случае если в коллективном договоре предприятия не указана основная профессия рабочего (должность служащего) либо в случае отсутствия на предприятии коллективного договора, то основная профессия рабочего (должность служащего) определяется в соответствии с отраслевым (тарифным) соглашением.

2.4. Если в отраслевом тарифном соглашении или коллективном договоре предприятия не указана основная профессия (или указано несколько основных профессий), то она определяется учредителем исходя из наибольшего удельного веса списочной численности рабочих отдельно взятой профессии к общей численности рабочих либо по специальности, занимающей наибольший удельный вес в основной деятельности предприятия.

В качестве основной деятельности предприятия принимается вид деятельности, предусмотренный уставом предприятия и занимающий наибольший удельный вес в доходах предприятия от реализации товаров, работ (услуг).

2.5. В случае если в коллективном договоре предприятия не предусмотрена тарифная ставка 1 разряда или такой договор не заключен, для расчета оклада руководителя используется тарифная ставка 1 разряда, согласованная с учредителем и предусмотренная в положении об оплате труда работников предприятия.

2.6. Для определения размера должностного оклада руководителя предприятия учредителю представляются исходные данные, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, на последнюю отчетную дату, предшествующую месяцу, в котором определяется размер должностного оклада руководителя предприятия.

Должностной оклад руководителя предприятия определяются по формуле: О = Тст \* (Ккр. \* К сл.), где:

О – оклад руководителя предприятия в фиксированной сумме (в рублях);

Тст - тарифная ставка (оклад) первого разряда рабочего основной профессии;

Ккр. – кратность должностного оклада руководителя к величине ставки рабочего первого разряда основной профессии в интервале, указанном в приложении № 2 к настоящему Положению;

Ксл. – корректирующий коэффициент, учитывающий сложность управления предприятием (включая количество видов деятельности, осуществляемых предприятием, и компактность его размещения) определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Кратность должностного оклада руководителя (Ккр.) к величине ставки рабочего первого разряда основной профессии, определенная с учетом корректирующего коэффициента (К сл.), не должна превышать интервала, указанного в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Вопрос об установлении (изменении) размера должностного оклада руководителя рассматривается учредителем ежегодно после представления учредителю годовой бухгалтерской отчетности предприятия, ходатайства руководителя об установлении (изменении) должностного оклада, исходных данных для определения размера должностного оклада с документами, подтверждающими эти данные.

Исходные данные для определения размера должностного оклада оформляются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, представляются учредителю за подписью руководителя и главного бухгалтера предприятия с подтверждающими их документами установленной формы.

Расчет размера должностного оклада руководителя предприятия производит специалист администрации сельского поселения Междуречье, осуществляющий кадровую работу (далее – специалист администрации).

Специалист администрации на основании представленных документов в течение 10 календарных дней после их представления осуществляет расчет размера должностного оклада руководителя предприятия и направляет сведения о его рассчитанном размере (с приложением расчета, подписанного специалистом администрации) заместителю главы администрации сельского поселения Междуречье для согласования.

Заместитель главы администрации сельского поселения Междуречье в течение 3-х календарных дней согласовывает рассчитанный размер должностного оклада руководителя предприятия либо представляет специалисту администрации замечания и предложения по расчету должностного оклада руководителя предприятия.

Замечания и предложения заместителя главы администрации сельского поселения Междуречье рассматриваются специалистом администрации в течение 3 календарных дней и в случае их соответствия настоящему Положению учитываются при окончательном расчете размера должностного оклада руководителя предприятия.

2.8. В течение года размер должностного оклада руководителя предприятия может пересматриваться дополнительно в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

Вопрос о дополнительном пересмотре размера должностного оклада руководителя предприятия рассматривается учредителем после представления учредителю бухгалтерской отчетности предприятия за соответствующий период и иных предусмотренных настоящим Положением документов и сведений, необходимых для определения размера должностного оклада, в порядке и сроки, указанные в пункте 2.7. настоящего Положения.

2.9. Изменение размера должностного оклада руководителя предприятия производится в связи с пересмотром тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии на предприятии в пределах средств предприятия, предусмотренных на эти цели. Величина тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии с учетом планируемого изменения согласовывается с учредителем.

Изменение тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии на предприятии подтверждается копией приказа (выпиской из приказа) руководителя, а наличие средств на повышение размера оплаты труда работников предприятия и должностного оклада руководителя - бухгалтерской документацией и соответствующим расчетом, подписанным руководителем и главным бухгалтером предприятия.

2.10. Размер должностного оклада руководителя предприятия подлежит дополнительному изменению в течение года по инициативе руководителя предприятия или учредителя при:

уменьшении или увеличении списочной численности работников до количества, являющегося основанием для изменения показателя кратности должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

изменении показателей, используемых для расчета корректирующего коэффициента, учитывающего сложность управления предприятием, если значение данных показателей (среднее за предшествующие три месяца) позволяет изменить применявшийся ранее размер указанного коэффициента, определяемый в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

В случаях уменьшения списочной численности работников предприятия и снижения показателей, используемых для расчета коэффициента, учитывающего сложность управления предприятием, по объективным, не зависящим от действий (бездействий) и решений руководителя предприятия причинам, при наличии соответствующего письменного обоснования трудовой договор с руководителем предприятия в части уменьшения размера должностного оклада в текущем году не пересматривается

2.11. При признании балансовой комиссией по оценке деятельности муниципальных унитарных предприятий сельского поселения Междуречье (далее – Комиссия по оценке деятельности предприятий), утвержденной распоряжением администрации, результатов финансово-экономической деятельности предприятия и (или) деятельности руководителя предприятия неудовлетворительными, должностной оклад руководителя не пересматривается в сторону увеличения до выполнения предприятием утвержденных показателей экономической эффективности деятельности предприятия на текущий финансовый год.

2.12. Изменение размера должностного оклада производится путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

2.13. Оплата труда руководителя предприятия (за исключением вновь образованных предприятий) с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных для районов Крайнего Севера, без учета вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия, выплачиваемого за счет прибыли, не может превышать предельный размер, определенный в кратности к средней заработной плате работников предприятия (за предшествующий период), исходя из следующих показателей:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия, человек | Кратность к размеру начисленной средней заработной платы работников предприятия за предшествующий период |
| до 30 | до 2 |
| от 31 до 100 | до 3 |
| от 101 до 500 | до 4 |
| свыше 501 | до 5 |

При определении суммы средней заработной платы работников предприятия расчет производится без учета заработной платы руководителя.

2.14. При создании нового предприятия должностной оклад руководителя устанавливается в пределах коэффициентов кратности, определенных для предприятий со списочной численностью работников до 50 человек, в зависимости от величины средней месячной заработной платы по отрасли (группе аналогичных предприятий) за предшествующий период (год, полугодие), с последующим пересмотром должностного оклада в соответствии с настоящим Положением.

**3. Порядок определения вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы предприятия**

3.1. Для руководителя предприятия предусмотрен один вид поощрения – вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия (далее – вознаграждение) по итогам определенного периода.

Расчет норматива вознаграждения производится по итогам работы за отчетный год.

Размер норматива вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия устанавливается на основании распоряжения (приказа) учредителя и отражается в трудовом договоре.

Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

3.2. Условием выплаты вознаграждения руководителю предприятия является наличие прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей, за вычетом средств, направленных на потребление.

3.3. Расчет норматива вознаграждения производится по формуле:

H=((Д/К)\*12)/П-Пн-Фп, где:

Н - норматив вознаграждения;

Д - месячный должностной оклад руководителя предприятия;

К - коэффициент соотношения тарифной ставки рабочего 1 разряда основной профессии, определяемый как отношение тарифной ставки при установлении должностного оклада руководителю к тарифной ставке предыдущего периода;

П - прибыль по балансу предприятия за предыдущий год;

Пн – налоги и обязательные платежи в бюджеты разных уровней бюджетной системы Российской Федерации из прибыли, в том числе отчисление части прибыли в местный бюджет сельского поселения Междуречье по нормативу, установленному Советом депутатов сельского поселения Междуречье;

Фп - средства, отвлеченные в фонд потребления.

Норматив вознаграждения не может быть больше единицы.

3.4. Фактическая сумма вознаграждения определяется путем умножения на норматив суммы прибыли по балансу за отчетный период за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей в бюджеты разных уровней бюджетной системы Российской Федерации и средств, направленных на потребление.

3.5. В случае если предприятие было создано менее года назад, норматив вознаграждения может быть рассчитан исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале, и суммы трех должностных окладов руководителя предприятия.

3.6. На сумму вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.

3.7. В случае если полученная за предшествующий год прибыль за вычетом налогов и других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 окладов руководителя (с учетом процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, районного коэффициента и обязательных отчислений в государственные внебюджетные фонды), то норматив не рассчитывается и вознаграждение руководителю не выплачивается.

3.8. Вознаграждение за результаты работы финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемое руководителю, учитывается при определении его среднего заработка.

3.9. Руководителю предприятия размер вознаграждения может быть снижен. В трудовом договоре должны быть указаны конкретные размеры снижения вознаграждения.

Решение о снижении размера вознаграждения принимает учредитель по итогам заседания Комиссия по оценке деятельности предприятий.

**4. Премирование руководителей предприятий отдельных отраслей**

4.1. На предприятиях отдельных отраслей, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих субсидию из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию (работу, услуги), руководители могут премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

4.2. Отрасли, где может вводиться такое премирование и его условия определяются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими координацию и регулирование деятельности в соответствующих отраслях, по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

4.3. Премирование руководителей предприятий жилищно-коммунального хозяйства, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих субсидию из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию (работу, услуги) производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

4.4. Если предприятие жилищно-коммунального хозяйства получило прибыль за отчетный период, но невозможно определить норматив вознаграждения в связи с отсутствием прибыли по балансу за предыдущий год по причине централизованного регулирования цен (тарифов) на продукцию (работы, услуги), руководитель предприятия также может премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

4.5. Премирование руководителя производится за результаты экономической эффективности деятельности предприятия по итогам работы за квартал и за год с учетом фактически отработанного руководителем времени.

4.6. Премирование за квартал и по итогам года производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг), с учетом выполнения основных показателей экономической эффективности деятельности предприятия:

- выполнение плана доходов предприятия;

- снижение себестоимости продукции (работ, услуг);

- сокращение размеров убытков по сравнению с соответствующим периодом прошлого года;

- выполнение плана текущего и капитального ремонта тепловых сетей, сетей водоснабжения и водоотведения, (для муниципальных предприятий, осуществляющих управление многоквартирными домами) внутридомовых сетей теплоснабжения, сетей электроснабжения, водоснабжения и водоотведения);

- своевременное и качественное выполнение утвержденного плана подготовки к отопительному сезону;

- обеспечение качественной и бесперебойной подачи тепловой энергии и подогрева воды, холодного водоснабжения и водоотведения потребителям предприятия;

- отсутствие аварийных ситуаций по вине руководителя в осенне-зимний период, повлекших за собой длительное отключение потребителей (более 72 часов) и снижение качества предоставляемых услуг;

- другие показатели, указанные в трудовом договоре с руководителем.

4.7.  Конкретные показатели и размеры премирования руководителю устанавливаются учредителем и предусматриваются в трудовом договоре.

Максимальный размер премий руководителю не может превышать 12 месячных должностных окладов в год.

4.8. При невыполнении основных показателей экономической эффективности деятельности предприятия премия руководителю может начисляться в меньшем размере или не начисляться. В трудовом договоре должны быть указаны конкретные размеры снижения премии, а также условия, при которых премия не начисляется.   
 4.9. Конкретный размер квартальной (годовой) премии устанавливается распоряжением (приказом) учредителя по итогам заседания Комиссия по оценке деятельности предприятий.

Заседание Комиссия по оценке деятельности предприятий проводится не позднее 20 рабочих дней с даты предоставления в администрацию сельского поселения Междуречье квартальной (годовой) отчетности в объемах и формах, установленных Порядком предоставления отчетов муниципальными унитарными предприятиями сельского поселения Междуречье, утвержденным постановлением администрации от 01.10.2014 № 66.

**5. Компенсационные и иные выплаты**

5.1. Руководителям предприятий производятся следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. Доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями (районный коэффициент).

5.1.2. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.3. Выплата при прекращении трудового договора в соответствии с [п. 2 ст. 278](garantF1://12025268.2782), 279 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

5.1.4. Руководителю предприятия на основании распоряжения (приказа) учредителя может устанавливаться доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере и порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации.

5.2. Руководитель предприятия по распоряжению (приказу) учредителя может получать единовременное премирование в случаях:

- объявления благодарности или награждения почетной грамотой Мурманской областной думы, Губернатором Мурманской области, главы сельского поселения Междуречье;

- в связи с 50, 55, 60 и 65-летием со дня рождения.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются за счет средств предприятия.

**6. Заключительные положения**

6.1. Оплата труда руководителя предприятия производится на предприятии за счет средств предприятия, в том числе в случаях досрочного прекращения или окончания срока действия трудового договора.

6.2. Оплата труда руководителя производится в сроки, установленные локальными нормативными актами предприятия, если настоящим Положением не предусмотрено иное.

6.3. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работникам предприятия оплата труда руководителя производится после погашения задолженности по заработной плате перед работниками предприятия.

6.4. Вознаграждение (премия) руководителю предприятия не выплачивается и размер должностного оклада не повышается в случае получения предприятием убытков по результатам финансово-хозяйственной деятельности за предшествующий отчетный период;

6.5. В случае если руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия установленных законодательством и/или коллективным договором либо иными локальными актами премий, пособий, доплат, компенсаций, вознаграждение (премия) ему не выплачивается до полного погашения задолженности перед работниками предприятия по указанным видам выплат.

6.6. В случае временного запрета или административного приостановления деятельности предприятия либо его структурного подразделения вознаграждение (премия) руководителю не начисляется и не выплачивается со дня введения временного запрета или административного приостановления деятельности предприятия до дня прекращения данных ограничений.

6.7. За представление учредителю заведомо ложных сведений, используемых при определении размера должностного оклада и вознаграждения (премии) руководитель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. Излишне начисленные и выплаченные руководителю суммы средств (в результате счетной ошибки или в связи с неправомерными действиями руководителя, установленными судом) подлежат возврату руководителем на соответствующий расчетный счет предприятия либо удержанию из начисленной в следующем периоде заработной платы руководителя в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.9. Вопросы оплаты труда руководителей, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

2. Специалисту 1 категории-юрисконсульту администрации (Т.Н. Багаветдинова) внести в случае необходимости установленным порядком соответствующие изменения и дополнения в трудовые договоры с руководителями муниципальных унитарных предприятий.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации (Н.А.Лысенко).

Глава сельского поселения Т.В.Яковлева

Приложение № 1

к [Положению](#sub_1000)

о порядке и условиях оплаты труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий сельского поселения Междуречье

Исходные данные  
для определения размера должностного оклада руководителя муниципального унитарного предприятия сельского поселения Междуречье

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Значение |
| 1. | Списочная численность работников на последнюю отчетную дату (человек)[\*](#sub_1111) |  |
| 2. | Величина тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии на предприятии на последнюю отчетную дату[\*](#sub_1111) |  |

\* Подтверждающие документы:

1) утвержденное штатное расписание;

2) копия документа, устанавливающего величину тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии на предприятии (коллективный договор или положение об оплате труда или отраслевое тарифное соглашение);

3) копия приказа (выписка из приказа) об установлении (изменении) величины тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии на предприятии;

4) справка (расчет), подтверждающая наличие у предприятия средств на повышение тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего основной профессии и должностного оклада руководителя за подписью руководителя и главного бухгалтера предприятия;

5) документы бухгалтерской отчетности за предшествующий отчетный период.

Приложение № 2

к [Положению](#sub_1000)

о порядке и условиях оплаты труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий сельского поселения Междуречье

Расчет  
кратности должностного оклада руководителя муниципального

унитарного предприятия сельского поселения Междуречье к величине тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего (служащего) основной профессии на предприятии

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца, предшествующего месяцу, в котором устанавливается (изменяется) оклад | Кратность к величине тарифной ставки (оклада) первого разряда рабочего (служащего) основной профессии на предприятии |
| до 50 | до 5 |
| от 51 до 100 | до 6 |
| от 101 до 150 | до 8 |
| от 151 до 200 | до 10 |
| от 200 до 1500 | до 12 |

Приложение № 3

к [Положению](#sub_1000)

о порядке и условиях оплаты труда

руководителей муниципальных унитарных

предприятий сельского поселения Междуречье

Расчет  
коэффициента, учитывающего сложность управления

муниципальным предприятием (К сл.)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Коэффициент |
| 1.Количество видов деятельности, осуществляемых предприятием, (согласно отчетным данным в соответствии с [ОКВЭД](garantF1://85134.0)) | К1 |
| 1-2 | 1,0 |
| 3-4 | 1,05 |
| 5-6 | 1,1 |
| 7-8 | 1.15 |
| 9-10 | 1,2 |
| 11 и более | 1.25 |
| 2.Компактность размещения предприятия (количество территориально обособленных структурных подразделений, филиалов) | К2 |
| 1 | 1,00 |
| 2-5 | 1,05 |
| 6-9 | 1,10 |
| 10 и более | 1,15 |

К сл. = К1\*К2, но не более 1,44.