



## Администрация города Славгорода Алтайского края

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12. 2022

№ 1242

г. Славгород

О внесении изменений в постановление администрации г. Славгорода от 20.11.2020 № 954 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края»

С целью обеспечения единых подходов к определению размера заработной платы при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами муниципальных унитарных предприятий муниципального образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края, на основании Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации органов местного самоуправления в Российской Федерации, в соответствии с частью 2 статьи 145 Трудового кодекса РФ постановляю :

1. Внести в постановление администрации г. Славгорода Алтайского края от 20.11.2020 № 954 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края» изменения следующего содержания:

1.1 Приложение к постановлению администрации г. Славгорода Алтайского края от 20.11.2020 № 954 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Славгород Алтайского края», изложить в новой редакции, согласно Приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края и обнародованию на официальном сайте администрации города Славгорода Алтайского края.

Глава города

Л.В. Подгора

Приложение  
к постановлению администрации  
города Славгорода Алтайского края  
от 30.12.2022 № 1242

Положение  
об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей,  
главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального  
образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципального образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края (далее – Руководитель) а также оплату труда заместителя Руководителя и главного бухгалтера предприятия.

Трудовые отношения Руководителя возникают на основании трудового договора в результате назначения его на должность.

Руководитель предприятия назначается на должность собственником муниципального имущества, администрацией города Славгорода Алтайского края в лице главы города Славгорода.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления», Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных унитарных предприятий», постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края».

1.3. Администрация города Славгорода ежегодно на начало календарного года согласовывает штатное расписание муниципального унитарного предприятия (далее – предприятие), а также изменения, вносимые в штатное расписание в течение года, в том числе в отношении Руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Согласованию с Администрацией подлежат условия оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера.

2. Условия оплаты труда Руководителя

2.1. Оплата труда Руководителя предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, далее по тексту заработная плата Руководителя.

2.2. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы Руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции в сопоставимых ценах и повышения

размера среднемесячной заработной платы работников предприятия по сравнению с предыдущим годом.

Увеличение размера заработной платы Руководителя не может производиться без соответствующего повышения среднемесячной заработной платы работников предприятия за период с момента последнего установления размера оплаты труда Руководителя.

Для определения размера увеличения заработной платы Руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников предприятия, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения) с Руководителем.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников предприятия, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0
от 401 до 600	до 5,5

Под фактической численностью работников предприятия необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, Руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за предшествующий календарный год.

2.4. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом норм настоящего Положения.

### 3. Порядок определения должностного оклада Руководителя

3.1. Должностной оклад Руководителя, определяемый трудовым договором,

устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников списочного состава предприятия (без учета внешних совместителей, Руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) и составляет до двух размеров указанной среднемесячной заработной платы, сложившейся за последние 12 месяцев (с учетом данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению должностного оклада.

3.2. В случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников предприятия, предложение о размере должностного оклада Руководителя вносится учредителем с учетом утвержденного штатного расписания и предусмотренного фонда оплаты труда работников предприятия.

3.3. Для определения размера должностного оклада и его согласования при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) предоставляются следующие документы:

информация о среднемесячной заработной плате работников предприятия (по данным статистического отчета по форме № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за предшествующие 12 месяцев), за исключением случаев, указанных в 3.2 настоящего Положения;

штатное расписание предприятия, утвержденное на момент заключения трудового договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда предприятия (смета расходов предприятия).

#### 4. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат Руководителю

4.1. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для Руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Алтайского края, содержащими нормы трудового права.

4.3. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия за достижение высоких производственных показателей (по итогам работы за соответствующий период (квартал, год) по решению Администрации);

ежемесячная премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности;

премия к профессиональному празднику, по согласованию с Администрацией при условии наличия данной премии в коллективном договоре.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за ученую степень, устанавливаются к должностному окладу Руководителя.

4.4. При наличии у Руководителя ученой степени, относящейся к сфере деятельности предприятия, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц – за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц – за наличие ученой степени доктора наук.

4.5. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу в случае присвоения звания заслуженного работника отрасли в размере 40 процентов, в случае наличия отраслевой награды – 20 процентов должностного оклада в месяц.

4.6. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу:

при стаже работы	в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30.

4.7. Надбавка Руководителю за напряженность и интенсивность труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 100 процентов должностного оклада в месяц.

4.8. Премия за достижение высоких производственных показателей (по итогам работы за соответствующий период (квартал, год)) производится по результатам рассмотрения на заседании балансовой комиссии финансово-хозяйственной деятельности предприятия и признания работы предприятия удовлетворительной за соответствующий период. Премия выплачивается за счет средств чистой прибыли предприятия в случае превышения фактической величины чистой прибыли за соответствующий период (квартал, год) над плановой величиной чистой прибыли в размерах, установленных локальным нормативным актом, но не более 2 должностных окладов (на основании решения Администрации).

На основании протокола балансовой комиссии администрация города Славгорода Алтайского края издает распоряжение о премировании руководителя предприятия с указанием размера премии и периода.

4.9. Ежемесячная премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю выплачивается по результатам работы за месяц, при выполнении основных показателей работы предприятия. Размер премии составляет не более 25% от должностного оклада. Основанием для начисления премии является «Справка основных технико-экономических показателей работы предприятия», согласованная с администрацией города Славгорода Алтайского края (Приложение № 1 к Положению). Справка предоставляется в отдел экономического развития администрации города Славгорода Алтайского края, проходит согласование в органах администрации. Ежемесячная премия начисляется с учетом мнения согласующих органов администрации. Согласующие органы выносят мнение согласно пункту 4.9.2, 4.9.3 настоящего Положения. При наличии особого мнения согласующими органами пишется служебная записка на имя главы города Славгорода. После сбора мнений отдел экономического развития

администрации города Славгорода Алтайского края формирует пояснительную записку с учетом мнения согласующих органов, которая предоставляется на рассмотрение главе города для вынесения решения о начислении премии. Срок подачи справки – по 10 число месяца, следующего за отчетным.

На основании справки администрация города Славгорода Алтайского края издает распоряжение о премировании руководителя предприятия, с указанием размера премии за месяц.

#### 4.9.1. Критерии оценки эффективности управления предприятий:

- выполнение плана выручки, объема продукции (работ, услуг), прибыли;
- безаварийная работа предприятия;
- выполнение мероприятий по технике безопасности;
- снижение дебиторской задолженности;
- снижение кредиторской задолженности;
- исполнение фонда оплаты труда;
- для предприятий, оказывающих услуги теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения и прочие в рамках уставной деятельности: выявление фактов несанкционированного подключения к системе водоснабжения, водоотведения и теплоснабжения (ревизионная работа согласно графика, утвержденного предприятием и согласованного с первым заместителем главы администрации).

4.9.2. Размер премии снижается или не выплачивается полностью за невыполнение следующих критериев:

- 1) снижение планового объема продукции, работ, услуг – за каждый 1 процент невыполнения – до 1 процента;
- 2) при наличии убытков – до 50 процентов;
- 3) за невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящего руководства – до 50 процентов;
- 4) за несвоевременное и некачественное предоставление статистических, бухгалтерских и оперативных данных, несвоевременное выполнение работы по заявлениям граждан, исполнение регистрационно-контрольных карточек личного приема граждан главой города и заместителями главы администрации – до 25 процентов;
- 5) за допущенные хищения или нанесение предприятию материального ущерба – до 100 процентов;
- 6) за привлечение к административной ответственности – до 100 процентов;
- 7) за несчастный случай на производстве – до 50 процентов;
- 8) за несчастный случай на производстве с тяжелым или со смертельным исходом – до 100 процентов;
- 9) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка дня – до 20 процентов;
- 10) при наличии просроченной задолженности по заработной плате – до 50 процентов;

4.9.3. Для предприятий естественных монополий размер премии снижается или не выплачивается полностью за невыполнение следующих критериев:

- 1) снижение планового объема продукции, работ, услуг – за каждый 1 процент невыполнения – до 1 процента;
- 2) за невыполнение приказов и распоряжений вышестоящего руководства – до 50 процентов;

3) за несвоевременное и некачественное предоставление статистических, бухгалтерских и оперативных данных, несвоевременное выполнение работы по заявлениям граждан, исполнение регистрационно-контрольных карточек личного приема граждан главой города и заместителями главы администрации – до 25 процентов;

4) за допущенные хищения или нанесение предприятию материального ущерба – до 100 процентов;

5) за привлечение к административной ответственности – до 100 процентов;

6) за несчастный случай на производстве – до 50 процентов;

7) за несчастный случай на производстве с тяжелым или со смертельным исходом – до 100 процентов;

8) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка дня – до 20 процентов;

9) при наличии просроченной задолженности по заработной плате – до 50 процентов;

10) за наличие перерывов в теплоснабжении, горячем и холодном водоснабжении на срок не выходящий за норматив времени приходящийся на ликвидацию аварии – за каждый случай до 1 процента, на срок, выходящий за норматив времени до 20 процентов;

11) за нарушение установленных требований к качеству питьевой воды (по заключению СЭС) – за каждый случай – до 5 процентов.

Для предприятий, осуществляющих пассажирские перевозки:

- при снижении регулярности движения ниже 85%, премия не выплачивается.

Для предприятий, указанных в настоящем пункте, обязательно представление соответствующих сведений при предоставлении справки основных технико-экономических показателей работы предприятия.

4.10. Премия к профессиональному празднику в размере до одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с Руководителем, выплачивается при наличии на предприятии собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам предприятия (на основании решения Учредителя).

## 5. Порядок предоставления отпуска Руководителю и выплаты социального характера

5.1. Руководителю предприятия предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и дополнительный за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в организации:

1) при стаже работы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

2) при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

3) при стаже работы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

4) при стаже работы свыше 15 лет – 10 календарных дней.

Отпуск предоставляется по соглашению сторон. По соглашению сторон может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

5.2. В трудовом договоре с Руководителем может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску. В отдельных случаях, в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами, указанная помощь может выплачиваться и в другие сроки.

5.3. Размер материальной помощи устанавливается Администрацией при заключении трудового договора с Руководителем. Материальная помощь устанавливается в размере одного должностного оклада.

## 6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда предприятий.

Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда предприятия. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

6.4. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать 90 % заработной платы Руководителя, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на Руководителя.

6.5. При возложении обязанностей Руководителя предприятия на заместителей руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом норм настоящего Положения.



Приложение к Положению об  
установлении системы оплаты  
труда руководителей, их  
заместителей, главных бухгалтеров  
муниципальных унитарных  
предприятий муниципального  
образования муниципальный округ  
город Славгород Алтайского края

### СПРАВКА

Основных технико-экономических показателей работы

МУП « \_\_\_\_\_ »

за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) руководителя

№ п/п	Наименование показателей	За отчетный месяц			С начала года		
		План	Факт	Резуль тат	План	Факт	Резуль тат
1	Объем выполненных работ, услуг:  тыс. рублей (в натур.показателях)						
2	Выручка (оплачено), тыс.руб.						
3	Факт прибыль/убыток, тыс. рублей						
4	Себестоимость, выполненных работ, услуг, тыс. рублей						
5	Затраты на 1 рубль						
6	Фонд оплаты труда, тыс. рублей						
7	Средняя заработная плата (без учета директора), руб.						
8	Среднесписочная численность, чел.						
9	Дебиторская задолженность, тыс. рублей						
	- местный бюджет, в т.ч. финансирование из бюджета						
10	Кредиторская задолженность, тыс. рублей						
	- задолженность по з/пл						
	в т.ч. просроченная.						
	- налоги						
	- внебюджетные фонды						
	- расчеты с поставщиками						

№ п/п	Наименование показателей	За отчетный месяц			С начала года		
		План	Факт	Результат	План	Факт	Результат
11	Уровень собираемости платежей, % *						
12	Наличие несчастных случаев, в т.ч. с тяжелым или со смертельным исходом						
13	Наличие перерывов в теплоснабжении, горячего водоснабжения /водоснабжении на срок не выходящий за норматив времени, приходящийся на ликвидацию аварии, случаев *						
14	нарушение установленных требований к качеству питьевой воды (по заключению СЭС), случай *						
15	Наличие срывы графиков движения автобусных маршрутов, случай *						

Руководитель предприятия « \_\_\_\_\_ » / \_\_\_\_\_ /

Исполнитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(должность)

\* В соответствии с подпунктом 11 пункта 4.6.2. части 4 Положения