



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ**  
**ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ГУБАХА»**  
**ПЕРМСКОГО КРАЯ**

20.02.2019

№ 145

**Об утверждении Положения об  
условиях оплаты труда  
руководителей муниципальных  
унитарных предприятий  
Губахинского городского  
округа**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» статьей 32 Устава Губахинского городского округа,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Губахинского городского округа.

2. Признать утратившим силу постановление администрации от 24 мая 2016 г. №516 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда и порядке оплаты стимулирующих, компенсационных и единовременных выплат руководителям муниципальных унитарных предприятий Губахинского городского округа».

3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий Губахинского городского округа в месячный срок со дня принятия настоящего постановления:

3.1. Привести нормативно-правовые акты об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Предоставить в отдел по организационным вопросам и внутренней политике администрации города Губахи документы о размере должностного оклада руководителя муниципального унитарного предприятия и кратности к минимальному размеру оплаты труда.

4. Отделу по организационным вопросам и внутренней политике в

двухмесячный срок со дня принятия настоящего постановления:

4.1. На основании документов, указанных в подпункте 3.2 настоящего постановления, привести ранее заключенные трудовые договоры с руководителями муниципальных унитарных предприятий в соответствие с настоящим Положением.

4.2. Уведомить руководителей муниципальных унитарных предприятий об изменении условий трудового договора в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Опубликовать настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Губахинского городского округа.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по вопросам организации управления и внутренней политике.

Глава города –  
глава администрации



Н.В. Лазейкин

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей муниципальных унитарных**  
**предприятий Губахинского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» в целях упорядочения условий оплаты труда, стимулирования деловой активности руководителей и повышения эффективности работы муниципальных унитарных предприятий Губахинского городского округа.

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - предприятия, МУП) и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям предприятий, определяет размеры, условия и порядок их установления.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера нацелены на стимулирование руководителей к росту величины показателей, характеризующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, размер, порядок и условия выплаты которых определяются настоящим Положением.

К выплатам компенсационного характера относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия по итогам работы за месяц, год;
- единовременные выплаты.

1.4. На руководителя предприятия не распространяются другие виды поощрений, надбавок, выплат и доплат, действующие на предприятии и установленные коллективным договором.

1.5. Должностной оклад руководителя предприятия отражается в трудовом договоре.

1.6. Администрация городского округа «Город Губаха» Пермского края (далее - Учредитель) осуществляет функции и полномочия по заключению и расторжению трудового договора с руководителем предприятия.

## 2. Порядок определения должностного оклада руководителя предприятия

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от кратности к минимальному размеру оплаты труда (далее - МРОТ), действующего на дату заключения трудового договора с руководителем предприятия.

2.3. Кратность к величине МРОТ учитывает сложность управления предприятием, его техническую оснащенность, объем производства продукции, нормативную численность и устанавливается в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Списочная численность работников МУП, чел	Кратность к величине МРОТ
1-24	1,5 - 2
25-50	2 – 4,5
51 и более	4,5 – 5

2.7. Изменение должностного оклада руководителя производится путем внесения соответствующего изменения в трудовой договор и осуществляется не чаще одного раза в год.

2.8. Повышение должностного оклада руководителю предприятия при увеличении МРОТ производится только при наличии источника средств предприятия, предусмотренных на эти цели.

## 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. За сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю предприятия устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 80% от должностного оклада.

Под сложностью и напряженностью понимается выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а именно:

- дополнительное возложение обязанностей по ведению и сдаче бухгалтерской отчетности.

## 3. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования деловой активности руководителей предприятий и повышения эффективности работы МУП руководителю

предприятия устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности за месяц, год.
- единовременная выплата к отпуску;
- материальная помощь.

4.2. Выплата премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за месяц осуществляется на основании распоряжения Учредителя при условии выполнения утвержденных показателей экономической эффективности деятельности МУП и не может превышать одного должностного оклада.

4.3. Выплата премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год с нарастающим итогом осуществляется на основании решения балансовой комиссии при условии выполнения утвержденных показателей экономической эффективности деятельности МУП и не может превышать четырех должностных окладов.

4.4. Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности производится только при наличии прибыли (безубыточной деятельности предприятия).

Премирование за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителей предприятий, не имеющих прибыли или получающих незначительную прибыль по независящим от хозяйственной деятельности предприятия причинам, производится за счет себестоимости МУП.

4.5. Корректировка фонда оплаты труда в течение года с целью увеличения расходов на поощрительные выплаты без соразмерного увеличения доходов не допускается. Наличие источника средств для выплаты премии является обязательным.

4.6. Начисление и выплату премий руководителю обеспечивает бухгалтерия муниципального унитарного предприятия из средств предприятия на основании распоряжения Учредителя.

4.7. Руководитель предприятия, допустивший упущения или нарушения в работе, не обеспечивший перечисление средств собственнику, может быть полностью или частично лишен ежемесячной премии в соответствии с Перечнем нарушений, за которые руководителю МУП может быть снижен размер премии (приложение к настоящему Положению).

4.8. В случае, если производственная деятельность предприятия приостановлена уполномоченным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм, а также в случае принятия арбитражным судом судебного акта о применении к предприятию-должнику определенной процедуры банкротства руководитель не вправе получать премию (с момента принятия

соответствующего акта до момента выявленных нарушений, прекращения производства по делу о банкротстве.)

4.9. Руководителям муниципальных унитарных предприятий, проработавшим неполный период в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию или по другим уважительным причинам, стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время в соответствии с данным Положением.

4.10. Единовременная выплата к отпуску осуществляется один раз в год при предоставлении руководителю ежегодного оплачиваемого отпуска (основного или дополнительного) не менее 14 календарных дней в размере одного должностного оклада.

4.11. В случае если руководитель не использовал в течение года своего права на отпуск, единовременная выплата за этот год ему не производится. Единовременная выплата, не полученная руководителем в текущем календарном году, на следующий год не переносится и не компенсируется.

4.12. Материальная помощь может быть оказана руководителю за счет средств предприятия по письменному заявлению руководителя:

- при уходе в ежегодный основной (дополнительный) отпуск;
- в случаях, связанных с торжественными и значительными событиями в жизни сотрудника: юбилейная дата (50-летие и каждое последующее пятилетие), достижение пенсионного возраста, вступление в брак, рождение ребенка и в иных случаях предусмотренных коллективным договором МУП.

4.13. Материальная помощь не может быть выплачена:

- руководителям, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы в течение полного календарного года;
- случае увольнения руководителя по законной инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, связанным с нарушениями законодательства Российской Федерации и должностных обязанностей.

4.14. Выплата материальной помощи и единовременной выплаты к отпуску осуществляется с письменного согласования с работодателем по заявлению руководителя.

4.15. Материальная помощь и единовременная выплата к отпуску руководителю МУП выплачивается за счет фонда оплаты труда по письменному согласованию с Учредителем и при наличии денежных средств у предприятия.

4.16. За искажение показателей и предоставляемых сведений руководитель несет установленную законодательством Российской Федерации ответственность.

4.17. Осуществление выплат руководителю предприятия, не согласованных с учредителем, не допускается.

## 5. Заключительные положения

5.1. Заключенные ранее трудовые договоры с руководителями предприятий пересматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. В случае отказа руководителя от продолжения работы на новых условиях оплаты труда трудовой договор с ним прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
унитарных предприятий  
Губахинского городского округа

Перечень нарушений,  
за которые руководителю муниципального унитарного предприятия  
может быть снижен размер премии

№ п/п	Виды упущений и нарушений	Процент снижения вознаграждения
1.	Увеличение кредиторской, дебиторской задолженности предприятия в течение отчетного периода более чем на 30% по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением причин, не зависящих от руководителя предприятия при рассмотрении судом исковых заявлений по взысканию дебиторской задолженности более месяца)	до 20 %
2.	Наличие задолженности по налогам, по обязательным платежам и по выплате заработной платы	до 30 %
3.	Принятие арбитражным судом судебного акта о применении к предприятию определенной процедуры банкротства	100 %
4.	Совершение сделок с муниципальным имуществом с нарушением условий и порядка, предусмотренных действующим законодательством, правовыми актами администрации, действующим уставом МУП	100 %
5.	Нарушение установленных сроков предоставления ответов на письма и запросы органов администрации или утеря служебных документов	до 20 %
6.	Неудовлетворительное исполнение руководителем своих должностных обязанностей, другие нарушения, повлекшие наложение взысканий на руководителя (замечание/выговор)	до 50 %