



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 февраля 2019

№ 249

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города

В целях упорядочения условий оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь ст. ст. 26, 38 Устава города Сосновоборска,

### ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города (далее – Положение) согласно приложению.
2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий».

Глава города

С.А. Пономарев

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом города Сосновоборска.

1.2. Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Сосновоборска.

1.3. Оплата труда руководителя муниципального унитарного предприятия города Сосновоборска (далее - предприятие) включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер должностного оклада, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю предприятия устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Оплата труда руководителя производится за счет средств предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда, согласованного в установленном порядке.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности:

для руководителя - 5;

для заместителей руководителя, главного бухгалтера - 4.

### **II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

2.1. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы (далее - оклад, ставки) работников основного персонала, возглавляемого им предприятия.

2.2. Средний размер оклада, ставки работников основного персонала предприятия определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада, ставки работников основного персонала предприятия для определения размера должностного оклада руководителя предприятия, указанным в пункте 2.3 настоящего Положения, и Перечнем должностей, профессий работников предприятия, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, определенным пунктом 2.4 настоящего Положения.

2.3. Средний размер оклада, ставки работников основного персонала предприятия для определения размера должностного оклада руководителя предприятия рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}, \text{ где:}$$

$ДО_{ср}$  - средний размер оклада, ставки работников основного персонала предприятия;

$ДО_i$  - размер оклада, ставки работника основного персонала предприятия, установленный в соответствии со штатным расписанием предприятия;

$n$  - штатная численность работников основного персонала предприятия.

Средний размер оклада, ставки работников основного персонала предприятия для определения размера должностного оклада руководителя предприятия подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала предприятия более чем на 15%;

увеличения (индексации) окладов, ставок работников предприятия.

2.4. Количество средних окладов, ставок работников основного персонала предприятия, используемое при определении размера должностного оклада руководителя, Перечень должностей, профессий работников предприятия, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности предприятия, определены в нижеуказанной таблице:

Наименование предприятия	Количество средних окладов, ставок	Перечень должностей, профессий работников предприятия, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности
МУП «Жилищно-коммунальный сервис»	3,44	Инженер по охране окружающей среды (эколог) Инженер по подготовке производства Инженер-энергетик Инженер (I категории) Инженер по техническому надзору Инженер по проектно-сметной документации Инженер-электрик Контролер энергонадзора

Определение (расчет) размера должностного оклада руководителя предприятия осуществляется управлением планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска.

2.5. Изменение должностного оклада руководителя предприятия производится путем внесения изменения в трудовой договор в соответствии с действующим законодательством.

### **III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, руководителю предприятия устанавливаются компенсационные выплаты в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда предприятия руководителю могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

ежемесячные премии;

единовременные выплаты.

Размеры (предельные размеры) стимулирующих выплат устанавливаются в трудовых договорах.

3.3. Ежемесячная премия устанавливается в размере не более 66 процентов должностного оклада.

Ежемесячная премия выплачивается пропорционально фактически отработанному в расчетном периоде времени.

3.4. Размер ежемесячной премии руководителю предприятия может быть снижен частично, либо полностью по следующим основаниям:

№ п/п	Критерии снижения размера премии	Индикатор	Снижение размера премии, % <*>
1	2	3	4
1	Наличие на предприятии нарушений действующего законодательства (за исключением не зависящих от деятельности предприятия), оформленных в установленном порядке контрольно-надзорными органами	да/нет	до 100
2	Наличие на предприятии нарушений трудового законодательства (в том числе нарушений сроков выплаты заработной платы работникам предприятия)	да/нет	до 100
3	Нарушение предприятием сроков представления планов финансово-хозяйственной деятельности, отчетности; представление недостоверной отчетности	да/нет	до 10
4	Наличие на предприятии несчастного случая, приведшего к утрате трудоспособности или смерти работника	да/нет	до 100
5	Наличие у руководителя предприятия дисциплинарного взыскания	да/нет	до 100

-----  
 <\*> Снижение производится от максимально возможного размера ежемесячной премии.

3.5. Размер ежемесячной премии руководителю предприятия устанавливается постановлением администрации города на основании ходатайства предприятия.

Ходатайство предоставляется предприятием в управление планирования и экономического развития администрации города ежемесячно не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

Ходатайство об установлении размера ежемесячной премии руководителю предприятия в размере менее 66 %, а также ходатайство о не установлении ежемесячной премии руководителю предприятия должны содержать соответствующее обоснование.

3.6. Работнику, на которого правовым актом администрации города возложено исполнение обязанностей руководителя предприятия, устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу по занимаемой им должности в целях доведения уровня его заработной платы до уровня заработной платы руководителя предприятия.

Размер ежемесячной доплаты устанавливается постановлением администрации города на основании ходатайства предприятия, представленного в сроки, указанные в пункте 3.5. настоящего Положения.

3.7. Руководителю предприятия могут производиться единовременные выплаты:

- за выполнение особо важных производственных заданий;
- по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за год при условии сохранения стабильных результатов или их улучшения;
- в связи с награждением федеральными, краевыми и городскими наградами;
- в связи с профессиональными праздниками;

в связи с присуждением призового места в общероссийских, краевых и городских смотрах, конкурсах, соревнованиях;  
к праздничным и юбилейным датам.

Единовременная выплата, указанная в третьем абзаце настоящего пункта, выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей.

Указанные единовременные выплаты не устанавливаются при наличии у руководителя дисциплинарного взыскания.

3.8. Размер конкретной единовременной выплаты устанавливается руководителю предприятия постановлением администрации города на основании ходатайства предприятия.

3.9. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю предприятия отражаются в штатном расписании предприятия.

#### **IV. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

4.1. Руководителю предприятия по его личному заявлению может предоставляться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, несчастным случаем (пожар, хищение имущества), необходимостью дорогостоящего лечения работника или его близких родственников, в связи со смертью близких родственников (супруг (супруга), дети, родители).

В случае смерти лица, указанного в абзаце первом настоящего пункта, единовременная материальная помощь может предоставляться его близким родственникам по их личному заявлению.

Выплата материальной помощи производится на основании документов, удостоверяющих факт события, указанного в абзаце первом настоящего пункта.

4.2. Конкретный размер единовременной материальной помощи устанавливается в пределах средств предприятия, предусмотренных на данные цели, постановлением администрации города на основании ходатайства предприятия.