

АДМИНИСТРАЦИЯ ТОПЧИХИНСКОГО РАЙОНА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12. 2024

№ 494

с. Топчиха

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Топчихинского района Алтайского края

В целях обеспечения единых подходов к определению размера заработной платы при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами муниципальных унитарных предприятий, руководствуясь Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Уставом муниципального образования Топчихинский район Алтайского края, учитывая Положение об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 № 2, Положение об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края, утвержденное постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160, п о с т а н о в л я ю :

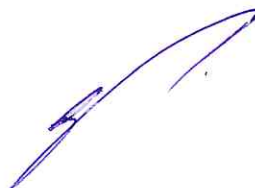
1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Топчихинского района Алтайского края.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации района от 03.02.2017 № 32 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Топчихинского района».

3. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Топчихинский район Алтайского края.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава района



Д.С. Тренькаев

Утверждено  
постановлением Администрации  
района от 20.12 2024 № 494

**Положение**  
**об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей,**  
**главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий**  
**Топчихинского района Алтайского края**  
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Топчихинского района (далее – МУП), учредителем которых является Администрация Топчихинского района Алтайского края (далее – учредитель), при заключении с ними трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), а также устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров МУП и среднемесячной заработной платы работников МУП.

1.1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении, означают следующее:

а) «показатель деятельности» - показатель, на основании которого оценивается эффективность деятельности МУП в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава;

б) «дополнительные показатели деятельности» - показатели, характеризующие деятельность МУП в соответствующей отрасли;

в) «руководящий состав» - единоличный исполнительный орган МУП, а также иные должностные лица МУП в соответствии с внутренними и (или) учредительными документами МУП;

г) «целевое значение показателя деятельности» - количественная характеристика показателя, определенная стратегией развития МУП, программой деятельности МУП;

д) «показатели экономической эффективности деятельности» - показатели, характеризующие финансовую деятельность МУП;

е) «программа деятельности МУП» - комплекс мероприятий, связанных между собой по срокам и источникам финансирования, которые должны соответствовать основным направлениям его деятельности (в планируемом периоде) по достижению целей и выполнению задач, определенных стратегией развития МУП на срок от 3 до 5 лет, уставом МУП, решениями учредителя.

1.2. Учредитель МУП ежегодно на начало календарного года согласовывает штатные расписания МУП.

1.2.1. В случае изменений, вносимых в штатные расписания в течение года, согласованию подлежат изменения в отношении руководителей, их

заместителей, главных бухгалтеров.

1.2.2. Согласованию с учредителем подлежат условия оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров, устанавливаемые в их трудовых договорах.

1.3. Оплата труда руководителей МУП включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. 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 средней заработной платы работников МУП по сравнению с предыдущим годом.

1.4.1. Увеличение размера заработной платы руководителя не может производиться без соответствующего повышения среднемесячной заработной платы работников МУП за период с момента последнего установления размера заработной платы руководителя.

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

1.5. При установлении условий оплаты труда руководителю МУП учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МУП в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности МУП и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1.5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МУП не должен превышать установленной кратности в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность работников МУП, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МУП и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

1.5.2. Под среднесписочной численностью работников МУП необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

1.5.3. Определение среднемесячной заработной платы работников МУП осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

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

## 2. Порядок определения должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников списочного состава МУП (без учета внешних совместителей, руководителя МУП, заместителей руководителя и главного бухгалтера), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу установления должностного оклада (с учетом данных статистической отчетности), и составляет до двух размеров указанной среднемесячной заработной платы.

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

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

а) информация о среднемесячной заработной плате работников МУП за предшествующие 12 месяцев (с учетом данных статистической отчетности), за исключением случаев, указанных в пункте 2.2 настоящего Положения;

б) штатное расписание МУП, утвержденное на момент заключения договора;

в) информация об утвержденном фонде оплаты труда (смета расходов МУП);

г) сведения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда МУП. Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

### 3. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. В трудовом договоре руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

в) иные компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МУП в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка за ученую степень;

б) надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды;

в) надбавка за стаж работы;

г) надбавка за напряженность и интенсивность труда;

д) премия по результатам достижения МУП за соответствующий период показателей эффективности его деятельности (показателей экономической эффективности деятельности и дополнительных показателей деятельности МУП, вес которых в совокупности составляет 100 процентов). Показатели эффективности деятельности МУП устанавливаются в порядке, определенном учредителем;

е) премия к профессиональному празднику.

3.3.1. По предложению учредителя в трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

3.3.2. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности и дополнительных показателей МУП.

3.4. При наличии у руководителя ученой степени по научной специальности, относящейся к сфере деятельности МУП, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

а) за наличие ученой степени кандидата наук - 8 % от должностного оклада, но не более 3000 руб. в месяц;

б) за наличие ученой степени доктора наук - 16 % от должностного оклада, но не более 7000 руб. в месяц.

3.5. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 40% должностного оклада в месяц.

3.6. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Предложение о размере надбавки вносится учредителем при заключении трудового договора с руководителем и не может превышать 40% должностного оклада в месяц.

3.7. Надбавка руководителю за напряженность и интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 100% должностного оклада в месяц.

3.8. Премия по результатам достижения МУП показателей эффективности деятельности устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с руководителем МУП, в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с распоряжением учредителя.

3.9. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руководителем, выплачивается при наличии на МУП собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам МУП (на основании распоряжения учредителя).

3.10. В трудовых договорах, заключаемых с руководящим составом МУП, необходимо предусматривать показатели их депремирования, которые могут снижать размер их вознаграждения, сформированного по результатам достижения МУП показателей деятельности. При этом показатели депремирования руководящего состава МУП не должны влиять на общий вес показателей деятельности МУП.

3.10.1. Показателями депремирования могут быть следующие:

а) наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы перед работниками МУП, задолженности по уплате налогов и других обязательных платежей;

б) наличие объема совокупного долга к прибыли до вычета налоговых и процентных платежей и амортизации;

в) несоблюдение руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда;

г) незаключение коллективного договора;

д) непроведение специальной оценки условий труда, непрохождение руководителем обучения по охране труда;

е) снижение объема валовой продукции в расчете на одного работника МУП за соответствующий период по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;

ж) неучастие МУП в реализации государственных и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

3.10.2. Наличие, состав и вес показателей депремирования, их целевое

значение, а также размер депремирования для руководящего состава МУП определяются учредителем.

3.10.3. Показатели деятельности МУП и показатели депремирования их руководящего состава устанавливаются учредителем.

3.11. Премия по результатам достижения МУП за соответствующий период показателей эффективности деятельности не выплачивается в следующих случаях:

а) МУП в соответствующем периоде (предшествующий год, квартал и т.д.) работало без прибыли;

б) производственная деятельность МУП или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности МУП до момента устранения выявленных нарушений);

3.11.1. В случае если к руководителю МУП было применено дисциплинарное взыскание и его дисциплинарный проступок повлиял на результаты и достижение показателей экономической эффективности деятельности МУП, он подлежит депремированию за период, когда к нему было применено дисциплинарное взыскание. Размер депремирования руководителя МУП устанавливается учредителем соразмерно тяжести и последствиям дисциплинарного проступка, при этом общий размер депремирования не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 %.

3.12. Перечень показателей деятельности МУП, включая дополнительные показатели деятельности, и показателей депремирования руководящего состава, их целевые значения и вес для каждого МУП определяются в составе программы деятельности МУП, утверждаемой учредителем.

3.12.1. Общее количество дополнительных показателей деятельности МУП рекомендуется устанавливать в количестве не более 4 показателей.

3.13. При рассмотрении вопросов выплаты вознаграждения руководящему составу МУП учитываются:

а) фактически достигнутые в отчетном году значения показателей деятельности;

б) причины отклонений (невыполнение или перевыполнение) фактически достигнутых целевых значений показателей деятельности от их установленных целевых значений;

в) показатели депремирования руководящего состава.

3.14. В целях контроля за достижением показателей экономической эффективности деятельности МУП на балансовой комиссии при Администрации района рассматриваются расчеты фактических значений показателей экономической эффективности деятельности МУП.

3.14.1. Учредитель осуществляет проверку обоснованности размера вознаграждения руководящего состава МУП (с учетом фактического достижения целевых значений показателей деятельности).

3.14.2. В основу расчета фактических значений показателей экономической эффективности деятельности МУП закладывается бухгалтерская (финансовая) отчетность, в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, - консолидированная финансовая отчетность.

3.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда МУП. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

#### 4. Выплаты социального характера

4.1. 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. Предложения о ее размере вносятся учредителем при заключении трудового договора с руководителем. Максимальный размер материальной помощи, выплачиваемой к отпуску, не может превышать четырех должностных окладов.

4.2. Учредителем для внесения в трудовой договор в качестве выплаты социального характера может быть предложена оплата стоимости санаторно-курортного лечения (один раз в год).



Приложение  
к Положению об установлении  
системы оплаты труда  
руководителей, их заместителей,  
главных бухгалтеров  
муниципальных унитарных  
предприятий Топчихинского района  
Алтайского края

СВЕДЕНИЯ  
ДЛЯ СОГЛАСОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
(ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ) С РУКОВОДИТЕЛЕМ МУП

N п/п	Показатели	Единицы измерения	За календарный год, предшествующий дате установления размера зарботной платы руководителя	За календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения)
1.	Среднесписочная численность работников	человек		
2.	Объем валовой продукции, рассчитанный в ценах года, предшествующего году заключения трудового договора (дополнительного соглашения)	тыс. руб.		
3.	Объем валовой продукции, рассчитанный в ценах года, предшествующего году заключения трудового договора (дополнительного соглашения), в расчете на одного работника	тыс. руб.		
4.	Среднемесячная заработная плата на МУП (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)	руб.		
5.	Темп роста среднемесячной заработной платы одного работника	%		
6.	Среднемесячная заработная плата руководителя	руб.		

7.	Темп роста среднемесячной заработной платы руководителя	%		
8.	Темп роста выручки от реализации продукции и услуг	%		
9.	Чистая прибыль	тыс. руб.		
10.	Дата заключения коллективного договора			
11.	Дата специальной оценки условий труда			
12.	Дата обучения руководителя охране труда			
13.	Затраты на охрану труда в расчете на одного работника	руб.		

Руководитель \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(подпись)