



СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ
ПЛАСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Р Е Ш Е Н И Е

« 24 » 04 2025 г.

№115

Об утверждении Положения об условиях
оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий,
находящихся в собственности
муниципального образования
Пластовский муниципальный округ
Челябинской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 14.11.2002 г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» Собрание депутатов Пластовского муниципального округа

Р Е Ш А Е Т :

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, находящихся в собственности муниципального образования Пластовский муниципальный округ Челябинской области, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу решения Собрания депутатов Пластовского муниципального района:

1) от 26.03.2015 года №49 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района»;

2) от 28.05.2015 года №82 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района»;

3) от 26.01.2017 года №6 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района, утвержденное решением Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49»;

4) от 27.03.2018 года №34 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района, утвержденное решением Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49»;

5) от 28.11.2019 года №113 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района, утвержденное решением Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49»;

6) от 14.08.2020 года №85 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49»;

7) от 29.03.2024 года №30 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района, утвержденное решением Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49»;

8) от 27.06.2024 года №82 «О внесении изменений в Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Пластовского муниципального района, утвержденное решением Собрания депутатов Пластовского муниципального района от 26.03.2015г. № 49».

3. Настоящее решение опубликовать в Сетевом издании «Официальный сайт газеты «Знамя Октября» (<http://plast-gazeta.ru>) и разместить на официальном сайте администрации Пластовского муниципального округа (<https://plastrayon.ru/>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего решения поручить постоянной комиссии по бюджету и экономике (А.Б. Сакенбаев).

Председатель Собрания депутатов
Пластовского муниципального округа

А.Б. Сакенбаев

Глава Пластовского
муниципального округа

А.Г. Даниелян

Положение
об условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий, находящихся в
собственности муниципального образования Пластовский муниципальный
округ Челябинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, находящихся в собственности муниципального образования Пластовский муниципальный округ Челябинской области (далее - Положение) определяет условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, находящихся в собственности муниципального образования Пластовский муниципальный округ Челябинской области (далее – Руководитель).

1.2. Оплата труда Руководителя формируется из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Руководитель предприятия не вправе получать выплаты, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором.

1.4. Руководителю предприятия предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за ненормированный рабочий день, продолжительностью 3 календарных дня;

2) за выслугу лет, продолжительностью не более 10 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый отработанный год в муниципальном унитарном предприятии.

2. Установление размера должностного оклада
Руководителя муниципального унитарного предприятия

2.1. Должностной оклад Руководителя определяется в трудовом договоре и устанавливается в денежном выражении в зависимости от базовой ставки, по формуле:

$O = B * K$, где

O - должностной оклад;

B - базовая ставка;

K - коэффициент кратности должностных окладов к величине базовой ставки, учитывающий списочную численность и конечные результаты

финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия.

Группа по оплате труда Руководителя устанавливается в зависимости от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия (приложение 1 к настоящему Положению).

Расчетный коэффициент кратности должностного оклада определяется с учетом списочной численности работников муниципального унитарного предприятия на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор и группы по оплате труда Руководителя муниципального унитарного предприятия (приложение 1 к настоящему Положению).

2.2. Размер базовой ставки и должностного оклада Руководителя устанавливается распоряжением администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области и фиксируется в условиях трудового договора.

Для определения размера должностного оклада Руководителя муниципальным унитарным предприятием представляются в Управление экономикой и муниципальным имуществом администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области показатели численности и конечные результаты финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия.

2.3. Изменение должностного оклада Руководителя производится путем заключения сторонами дополнительного соглашения о внесении соответствующих изменений в трудовой договор.

2.4. Должностной оклад Руководителя вновь созданного муниципального унитарного предприятия на период начального становления муниципального унитарного предприятия устанавливается в размере 2,5 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с трудовым законодательством на дату заключения трудового договора, без учета районного коэффициента, но не более чем на первый отчетный год, без применения коэффициентов, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

Первым отчетным годом для вновь созданного предприятия считается период согласно пункту 2 статьи 15 Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» с даты государственной регистрации экономического субъекта по 31 декабря того же календарного года включительно.

По истечении указанного срока должностной оклад устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Вновь назначенному Руководителю действующего муниципального унитарного предприятия размер должностного оклада определяется в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей Руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада Руководителя.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

2.7. При возложении обязанностей Руководителя на заместителя Руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом доплата не должна превышать 50 процентов должностного оклада руководителя.

2.8. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации размер установленной базовой ставки ежегодно индексируется в размере установленного Росстатом по итогам предыдущего года индекса потребительских цен на товары и услуги в целом по Российской Федерации.

3. Стимулирующие и компенсационные выплаты Руководителю муниципального унитарного предприятия

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100 процентов от должностного оклада.

3.2.2. Выплата за высокую квалификацию (наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Челябинской области, государственной награды Российской Федерации, Челябинской области, звания лучшего по профессии).

Размер выплаты за высокую квалификацию составляет - 10 процентов должностного оклада.

3.2.3. Выплата за выслугу лет устанавливается в следующем порядке:

- от 1 года до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;
- свыше 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

3.2.4. Ежеквартальная премия.

Размер ежеквартальной премии составляет – до 50 процентов должностного оклада, с учетом компенсационных выплат.

Показатели (условия) ежеквартальной премии:

- выполнение утвержденного в программе финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия объема доходов, предполагает нулевое отклонение от запланированного показателя или

превышение запланированного показателя - размер премии составляет 10 процентов должностного оклада;

- выполнение утвержденного в программе финансово-хозяйственной деятельности предприятия фонда заработной платы предполагает не превышение или нулевое отклонение от запланированного показателя - размер премии составляет 10 процентов должностного оклада;

- недопущение просроченной кредиторской задолженности - размер премии составляет 10 процентов должностного оклада;

- недопущение просроченной дебиторской задолженности - размер премии составляет 10 процентов должностного оклада;

- своевременное и качественное выполнение работ (услуг) - размер премии составляет 10 процентов должностного оклада.

Учет выполнения указанных выше показателей для премирования ведется поквартально.

Руководитель муниципального унитарного предприятия предоставляет в Управление экономикой и муниципальным имуществом администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области форму определения размера премирования руководителя муниципального унитарного предприятия за квартал (далее - Форма) в двух экземплярах с заполненными показателями, в течение десяти дней после сдачи бухгалтерской отчетности в налоговую инспекцию (приложение 2 к настоящему Положению).

После проверки показателей отделом по управлению муниципальным имуществом Управления экономикой и муниципальным имуществом администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области Форма согласовывается с курирующим муниципальное унитарное предприятие заместителем главы Пластовского муниципального округа Челябинской области для установления показателя «Своевременное и качественное выполнение работ (услуг)».

После согласования размера премирования по экономическим показателям Форма направляется главе Пластовского муниципального округа Челябинской области на утверждение и оформляется распоряжением администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области.

Срок рассмотрения, согласования и утверждения документов муниципального унитарного предприятия по ежеквартальной премии - не более пятнадцати дней.

Ежеквартальная премия за выполнение показателей и фактические результаты работы Руководителю, не отработавшему полностью отчетный квартал, определяется пропорционально отработанному времени.

3.2.5. Вознаграждение (премирование) по результатам финансово – хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия по итогам работы за год.

По результатам рассмотрения на балансовой комиссии по контролю за деятельностью муниципального унитарного предприятия, находящегося в собственности муниципального образования Пластовский муниципальный

округ Челябинской области (далее – Балансовая комиссия) итогов финансово-хозяйственной деятельности муниципального унитарного предприятия, Руководителю выплачивается за счет чистой прибыли муниципального унитарного предприятия, остающейся в его распоряжении за вычетом средств, направленных на обеспечение функционирования муниципального унитарного предприятия, при условии перечисления муниципальным унитарным предприятием в бюджет Пластовского муниципального округа Челябинской области части чистой прибыли, оставшейся в распоряжении муниципального унитарного предприятия после уплаты налогов и иных обязательств, в размере среднемесячной заработной платы за отчетный период и оформляется распоряжением администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области.

Размер вознаграждения (премирования) для Руководителя, не проработавшего календарного года, определяется пропорционально отработанному времени.

Размер вознаграждения (премирования) для Руководителя устанавливается, с учетом выполнения ключевых показателей экономической эффективности предприятия для определения размера годового вознаграждения (премирования) Руководителя предприятия по итогам работы за год (далее - КПЭ) и принимается на заседании Балансовой комиссии.

Вознаграждение (премирование) определяется на основе отчетных форм о выполнении КПЭ (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер премирования за достижение КПЭ Руководителя определяется на основе суммы баллов за отчетный год (приложение 3 к настоящему Положению).

Вознаграждение (премирование) Руководителю не начисляется в следующих случаях:

- 1) за неисполнение или ненадлежащее исполнение Руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;
- 2) наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение предприятию своими действиями или бездействием материального ущерба;
- 3) наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 4) наличие фактов недостачи денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном финансовом году;
- 5) назначение арбитражного управляющего;
- 6) наличие просроченной задолженности по заработной плате перед работниками предприятия в отчетном периоде;
- 7) просроченная задолженность по платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды в отчетном периоде;
- 8) нецелевое использование муниципального имущества;
- 9) признание Балансовой комиссией итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия неудовлетворительными.

3.3. Руководителю вновь созданного муниципального унитарного предприятия на период начального становления муниципального унитарного предприятия распоряжением администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области устанавливается ежемесячная надбавка за сложность управления предприятием, интенсивность, увеличения объёмов работ, за напряжённость труда в размере до 120% должностного оклада, но не более чем на первый отчетный год.

Первым отчетным годом для вновь созданного предприятия считается период согласно п. 2 ст. 15 Федерального закона от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» с даты государственной регистрации экономического субъекта по 31 декабря того же календарного года включительно.

На время вышеуказанного периода выплаты стимулирующего характера, иные стимулирующие дополнительные выплаты, указанные в разделе 3 «Стимулирующие и компенсационные выплаты Руководителя муниципального унитарного предприятия» Положения, не выплачиваются.

3.4. Кроме выплат стимулирующего характера Руководителю могут выплачиваться в пределах средств фонда оплаты труда предприятия иные выплаты, предусмотренные трудовым договором и коллективным договором, в том числе:

- 1) разовая премия в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50,55,60,65 лет) в размере одного должностного оклада;
- 2) премия в связи с профессиональным праздником в размере 50% от одного должностного оклада.

4. Порядок и условия предоставления материальной помощи Руководителю

4.1. Руководителю муниципального унитарного предприятия на основании письменного заявления, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада из фонда оплаты труда муниципального унитарного предприятия.

4.2. В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

4.3. Максимальный размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада в год.

4.4. Решение о выплате материальной помощи Руководителю муниципального унитарного предприятия оформляется распоряжением администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области.

4.5. В случае если материальная помощь уже была выплачена в текущем году, при расторжении трудового договора она удержанию не подлежит.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты труда
руководителя муниципального унитарного предприятия,
находящегося в собственности муниципального
образования Пластовский муниципальный округ Челябинской области

Показатели
для расчета и установления должностного оклада
руководителя муниципального унитарного предприятия

Таблица 1

Базовая ставка
для расчета должностного оклада

Базовая ставка (рублей)

Таблица 2

Группы
по оплате труда муниципальных унитарных предприятий
в зависимости от доходов

Группа муниципального унитарного предприятия	Доходы (выручка от реализации товаров, работ, услуг), тыс. рублей
I	Свыше 200000
II	от 100 000 до 200000
III	от 15000 до 100 000
IV	от 7000 до 15000
V	от 2000 до 7000
VI	от 1000 до 2000
Вне группы	до 1000

Таблица 3

Предельные величины
кратности должностных окладов руководителей
с учетом численности работников и групп предприятий

	Предельные величины кратности должностных окладов руководителей с учетом средней численности работников (человек)				
	До 10	11 - 25	26 - 50	51 - 100	101 - 200
I	3,33	4,07	4,81	5,55	6,29
II	3,13	3,83	4,53	5,23	5,93
III	2,92	3,59	4,26	4,93	5,60
IV	2,71	3,34	3,97	4,60	5,23
V - VI, вне группы	2,50	3,09	3,68	4,27	4,86

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты труда
руководителя муниципального унитарного предприятия,
находящегося в собственности муниципального
образования Пластовский муниципальный округ Челябинской области

СОГЛАСОВАНО
Заместитель главы Пластовского муниципального округа
Челябинской области

СОГЛАСОВАНО
Глава Пластовского муниципального округа Челябинской
области

дата согласования
«___» _____ 20__ года

дата согласования
«___» _____ 20__ года

ФОРМА
определения размера премирования руководителя муниципального унитарного предприятия

за _____ квартал 20__ года

N п/п	Показатели премирования руководителя предприятия	План за отчетный период <*>	Факт за отчетный период <*>	Размер премии по Положению (%)	Согласованный размер премии (%)	Подпись ответственного лица
1.	Согласованные доходы, тыс. руб.			10		Отдел по управлению муниципальным имуществом Управления экономикой и муниципальным имуществом администрации Пластовского муниципального округа Челябинской области
2.	Просроченная кредиторская задолженность тыс. руб.	X		10		
3.	Согласованный фонд заработной платы, тыс. руб.			10		
4.	Просроченная дебиторская задолженность тыс. руб.	X		10		
5.	Своевременное и качественное выполнение работ (услуг)	X		10		Курирующий муниципальное унитарное предприятие заместитель главы Пластовского муниципального округа Челябинской области

<*> - указывается начало отчетного периода;

<*> - указывается конец отчетного периода.

Руководитель предприятия _____
(подпись, расшифровка подписи)

Главный бухгалтер предприятия _____
(подпись, расшифровка подписи)

Итого размер премии за _____ квартал 20__ года ____ %.

Приложение 3
к Положению об условиях оплаты труда
руководителя муниципального унитарного предприятия,
находящегося в собственности муниципального
образования Пластовский муниципальный округ
Челябинской области

Ключевые показатели
экономической эффективности муниципального унитарного предприятия для
определения
размера годового вознаграждения руководителя муниципального
унитарного предприятия по итогам работы за год

Таблица 1

Информация о выполнении
муниципальным унитарным предприятием _____
ключевых показателей экономической эффективности
за _____ год

N п/п	Ключевые показатели экономической эффективности (далее - КПЭ)	Единица измерения	Факт предыдущего года	Отчетный год		Выполнение КПЭ, %	
				план	факт	отношение	
						к предыдущему году	к плану
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Чистая прибыль предприятия	тыс. руб.					
2.	Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет Пластовского муниципального округа Челябинской области (без учета задолженности и переплаты прошлых лет)	тыс. руб.					
3.	Сумма кредиторской задолженности	тыс. руб.		X			X
4.	Сумма дебиторской задолженности	тыс. руб.		X			X
5.	Выручка от продажи товаров,	тыс. руб.					

	работ, услуг (без учета НДС)						
6.	Удельный вес фонда заработной платы в выручке от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС)	%					
7.	Количество нарушений и предписаний контрольных и проверяющих органов за отчетный год	шт.		X		X	X
8.	Средняя численность работников предприятия за год	чел.					
11.	Сумма заемных средств предприятия	тыс. руб.					

Таблица 2

№ п/п	Ключевые показатели эффективности	Единица измерения	Критерии оценки эффективности работы руководителя, количество баллов
1	2	3	4
1.	Чистая прибыль предприятия по сравнению с планом:	тыс. руб.	
1.1.	рост		10
1.2.	на уровне		7
1.3.	снижение		0
2.	Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет Пластовского муниципального округа Челябинской области по сравнению с частью прибыли, исчисленной к уплате предприятием в бюджет Пластовского муниципального округа Челябинской области в предыдущем году (без учета задолженности и переплат прошлых лет):	тыс. руб.	
2.1.	рост или получение предприятием чистой прибыли по итогам отчетного периода при отсутствии чистой прибыли по итогам предыдущего года		10
2.2.	на уровне (за исключением отсутствия чистой прибыли по итогам отчетного года)		7

2.3.	снижение или отсутствие чистой прибыли по итогам отчетного года		0
3.	Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности (отношение дебиторской задолженности к кредиторской задолженности предприятия) по итогам отчетного года:	%	
3.1.	от 80 % до 120 %, задолженность отсутствует		10
3.2.	от 10 % до 80 % или от 120 % до 1000 %		7
3.3.	более 1000 % или менее 10 %		0
4.	Сумма дебиторской задолженности по сравнению с предыдущим годом:	тыс. руб.	
4.1.	рост более 10 % или наличие дебиторской задолженности по итогам отчетного года при ее отсутствии по итогам предыдущего года		-5
4.2.	рост менее 10 %, на уровне или снижение		0
5.	Сумма кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим годом:	тыс. руб.	
5.1.	рост более 10 % или наличие кредиторской задолженности по итогам отчетного года при ее отсутствии по итогам предыдущего года		-5
5.2.	рост менее 10 %, на уровне или снижение		0
6.	Выручка от продажи товаров, работ услуг (без учета НДС) по сравнению с планом:	тыс. руб.	
6.1.	рост		10
6.2.	на уровне		7
6.3.	снижение		0
7.	Удельный вес фонда оплаты труда в выручке от продажи товаров, работ, услуг (без учета НДС) по сравнению с планом:	%	
7.1.	снижение		10
7.2.	на уровне		7
7.3.	рост		0
8.	Отсутствие нарушений и предписаний	шт.	7

	контрольных и проверяющих органов за отчетный год		
9.	Сумма заемных обязательств предприятия по сравнению с предыдущим годом (сумма строк 1410 "Заемные средства" и 1510 "Заемные средства" бухгалтерского баланса предприятия):	тыс. руб.	
9.1.	рост более 10 %		-5
9.2.	рост менее 10 % или на уровне предыдущего года		-2
9.3.	снижение заемных обязательств или наличие заемных обязательств по итогам отчетного года при их отсутствии по итогам предыдущего года		0

Максимальная оценка экономической эффективности муниципального унитарного предприятия составляет 57 баллов.

Деятельность муниципального унитарного предприятия признается эффективной, если в результате проведенной оценки деятельности муниципального унитарного предприятия сумма составляет 42 балла и более.

Деятельность муниципального унитарного предприятия признается неэффективной, если сумма составляет менее 42 баллов, вознаграждение (премирование) Руководителю муниципального унитарного предприятия не выплачивается.