



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«19» 04 2024 г.

№ 778

Об условиях оплаты труда руководителей  
муниципальных унитарных предприятий города Мегиона

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» в целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Мегиона согласно приложению.

2. Управлению по вопросам муниципальной службы и кадров обеспечить приведение действующих трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий в соответствии с настоящим постановлением в течение 30 дней с момента вступления его в силу.

3. Признать утратившим силу постановление администрации города Мегиона от 08.11.2019 №2363 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий по обслуживанию учреждений социальной сферы городского округа город Мегион».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.02.2024.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города, курирующего сферу капитального строительства и жилищно-коммунального комплекса.

Исполняющий обязанности  
главы города

Е.В.Кирпиков

Приложение  
к постановлению администрации города  
от «19» 04 2024 № 778

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города  
Мегиона  
(далее - Положение)

1. Общее положение

1.1. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Мегиона (далее - предприятие).

1.2. Положение содержит порядок установления должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат руководителям предприятий.

1.3. Оплата труда руководителей предприятий производится из средств муниципальных унитарных предприятий.

1.4. Определенная в соответствии с настоящим Положением оплата труда руководителя предприятия устанавливается (изменяется) трудовым договором.

1.5. Оплата труда руководителей состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.
- г) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачиваемой за счет средств фонда оплаты;
- д) иных выплат, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

2. Установление должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителей предприятий состоит из:

- а) базового оклада;
- б) повышающего коэффициента.

Должностной оклад руководителей предприятий определяется путем произведения базового оклада на повышающий коэффициент.

2.2. Величина базового оклада для руководителей предприятий устанавливается в размере 14513 рублей.

Изменение базового оклада осуществляется путем внесения изменения в настоящее Положение.

2.3. При изменении (индексации) оклада (должностного оклада) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Значение повышающего коэффициента определяется с учетом фактически сложившейся среднесписочной численности работников предприятия на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор с руководителем предприятия, согласно Таблице 1.

Таблица 1

Среднесписочная численность (чел.)	Повышающий коэффициент
до 100	4,0

от 101 до 200	5,0
от 201 до 500	6,0
от 501 до 700	7,0
701 и выше	8,0

2.5. Размер должностного оклада руководителей предприятий пересматривается в случаях:

- а) изменения базового оклада;
- б) изменения значений повышающего коэффициента, установленных настоящим Положением.

### 3. Установление выплат компенсационного характера

3.1. Для руководителей предприятий установлен единый районный коэффициент к заработной плате в размере 1,7.

3.2. Руководителям выплачивается процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в размере до 50% к заработной плате (за исключением районного коэффициента).

### 4. Установление выплат стимулирующего характера

Руководителям предприятий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за сложность и напряженность труда;
- б) ежемесячное премирование;
- в) премия по результатам работы за год;
- г) надбавка к должностному окладу за стаж работы в данной отрасли или организации.

#### 4.1. Выплата за сложность и напряженность труда.

Выплата за сложность и напряженность труда устанавливается в размере 20% от установленного должностного оклада по распоряжению администрации города Мегиона.

#### 4.2. Ежемесячное премирование.

Ежемесячное премирование производится за добросовестное и надлежащее исполнение должностных обязанностей в течение календарного месяца. Ежемесячная премия устанавливается в размере до 50% от установленного должностного оклада.

В случае установления фактов ненадлежащего исполнения руководителями предприятий своих должностных обязанностей, заместитель главы города, курирующий деятельность предприятия согласно схеме подчиненности администрации города Мегиона, утверждённой распоряжением администрации города (далее – Схема подчиненности), направляет работодателю (главе города) докладную записку по данному вопросу. Работодатель (глава города) запрашивает объяснение с руководителей предприятий. Руководители предприятий в свою очередь, имеют право предоставить работодателю объяснительную записку. Работодатель рассматривает представленные материалы и принимает соответствующее решение (снижение размера премирования или сохранение номинального размера премирования, установленного настоящим Положением и трудовым договором). Решение работодателя о снижении размера ежемесячной премии оформляется распоряжением администрации города.

Снижение размера ежемесячной премии осуществляется в том учетном периоде, в котором были выявлены упущения, за которые производится снижение размера ежемесячного денежного поощрения, или же в срок, не превышающий одного месяца со дня обнаружения вышеназванных упущений.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячного денежного поощрения:

№ пп	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от установленного размера премии)
1.	Несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	30 - 100
2.	Нарушение сроков предоставления ответов по запросам граждан, установленной отчетности, информации по выполнению протокольных решений.	40 - 80
3.	Нарушение установленных стандартов, параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ	50 - 100
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	80-100
5.	Задержки по выплате заработной платы на предприятии	
6.	Наличие фактов несчастных случаев, связанных с производством (производственного травматизма), с тяжелым и смертельным исходом	

#### 4.3. Премия по результатам работы за год.

Премия по результатам работы за год руководителям предприятий выплачивается в размере до 0,5 месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Месячный фонд оплаты труда рассчитывается исходя из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, исчисленных за один месяц.

Размер премии руководителям предприятий определяется исходя из достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности предприятия по итогам работы за год, установленных в соответствии с приложением к Положению.

Решение о премировании руководителей предприятий принимается на заседании балансовой комиссии администрации города по рассмотрению итогов финансово - хозяйственной деятельности предприятий (далее - балансовая комиссия), с учетом личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата премии по результатам работы за год осуществляется по распоряжению администрации города, подготовленного на основании протокола заседания балансовой комиссии, не позднее июня года, следующего за отчетным.

Размер премии по результатам работы за год снижается:

а) при несоблюдении требований о предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятия, установленного постановлением администрации города - до 50% от размера премии, определённого исходя из достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности предприятия;

б) при наличии просроченной задолженности по выплате работникам предприятия

заработной платы - до 100% от размера премии, определённого исходя из достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности предприятия;

в) при наличии просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков платежей - до 100% от размера премии, определённого исходя из достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности предприятия.

4.4. Надбавка к должностному окладу за стаж работы в данной отрасли или организации.

Руководителям предприятий устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы в данной отрасли или организации в случаях и размере, если в коллективном договоре или иными локальными нормативными актами муниципального унитарного предприятия предусмотрена такая надбавка для работников предприятия.

Надбавка к должностному окладу за стаж работы в данной отрасли или организации устанавливается в трудовом договоре по распоряжению администрации города Мегиона.

## 5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

Единовременная выплата к отпуску руководителям предприятий устанавливается в размере 1 должностного оклада и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск. Размер единовременной выплаты к отпуску руководителям предприятий устанавливается (изменяется) трудовым договором.

Лица, вновь принятые на должность в текущем году, не проработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

В случае назначения на должность руководителя предприятия лиц, ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Мегиона, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном размере при условии неполучения единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата к отпуску предоставляется одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска по заявлению.

Основанием для выплаты единовременной выплаты к отпуску является распоряжение администрации города.

## 6. Предоставление социальных гарантий и компенсаций

Социальные гарантии и компенсации руководителям предприятий предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, размеры, порядок и условия, предоставления которых закреплены в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах предприятия.

Приложение к Положению  
об условиях оплаты труда руководителей  
муниципальных унитарных предприятий города Мегiona

Ключевые показатели  
эффективности деятельности предприятия по итогам работы за год

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя за текущий период	Значение показателя за соответствующий период прошлого года	Снижение значения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, балл	Сохранение значения показателя на уровне соответствующего периода прошлого года, балл	Рост значения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, балл	Итого, баллов <sup>3</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Финансовый результат деятельности МУП <sup>1</sup>	тыс. руб.	тыс. руб.	0	20	30	
2	Средняя заработная плата работников предприятия	руб.	руб.	0	10	20	
3	Просроченная задолженность по налогам и обязательным платежам <sup>2</sup>	тыс. руб.	тыс. руб.	20	0	0	
4	Просроченная дебиторская задолженность	тыс. руб.	тыс. руб.	15	10	0	
5	Выручка от продажи товаров, работ, услуг	тыс. руб.	тыс. руб.	0	5	15	

<sup>1</sup> при получении предприятием убытка под снижением значения показателя понимается увеличение убытка, под ростом значения показателя понимается уменьшение убытка по сравнению с предыдущим годом;

<sup>2</sup> при отсутствии просроченной задолженности по налогам и обязательным платежам применяется 20 баллов;

<sup>3</sup> один балл равен одному проценту от максимального размера премии.