



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

г. Качканар

23.05.2012 г. № 599

***Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда  
руководителей Муниципальных унитарных предприятий  
Качканарского городского округа***

В целях регулирования трудовых отношений, упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, согласованности ее размеров с уровнем оплаты труда работников и результатами финансово-хозяйственной деятельности предприятий, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Администрация Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Качканарского городского округа в новой редакции (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление главы муниципального образования город Качканар от 10.06.2005 г. № 566 «Об утверждении положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий Муниципального образования город Качканар».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 мая 2012 года.

4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Качканарское время» и разместить на официальном сайте Качканарского городского округа в сети «Интернет».

Глава городского округа

С.М. Набоких

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
Качканарского городского округа  
от 23.05.2012 г. № 599

«Об утверждении Положения о  
порядке и условиях оплаты труда  
руководителей Муниципальных  
унитарных предприятий  
Качканарского городского округа»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

***Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.1994 N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)", Письмом Министерства Труда России от 28.04.1994 N 727-РБ "О порядке применения Постановления Правительства РФ от 21.03.1994 N 210", Федеральным законом от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях".

2. Основная цель настоящего Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - Предприятие), увязки размеров оплаты труда руководителей с уровнем оплаты труда работников и конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности Предприятия.

3. Оплата труда руководителей Предприятий состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

4. Оплата труда руководителя производится из средств Предприятия.

5. Руководителю Предприятия выплачивается материальная помощь к ежегодному отпуску в размере одного должностного оклада.

6. Руководителю Предприятия выплачивается районный коэффициент к окладу в размере 15 %.

7. На руководителей Предприятий не распространяется действие устанавливаемых на предприятии надбавок, доплат, премий, выплат, вознаграждений, определенных положением об оплате труда и премировании на Предприятии.

8. Положение обязательно для применения Предприятиями производственных и непроизводственных отраслей муниципального сектора экономики Качканарского городского округа.

## **Глава 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

9. Должностной оклад руководителя муниципального унитарного предприятия устанавливается в размере, равном произведению минимальной месячной тарифной ставки (оклада), разряда рабочего (служащего) основной профессии, либо величины средней заработной платы работников, занятых в основной деятельности Предприятия за предыдущий год и коэффициента кратности (в зависимости от численности работников предприятия), исходя из следующих показателей:

Списочная численность работников МУП, человек	Кратность к величине тарифной ставки минимального разряда рабочего (служащего) основной профессии
<b>Социальная сфера (торговля, общепит, бытовое обслуживание)</b>	
До 40	4,1
41 - 100	5
101 - 150	6
151 - 200	7
201 и более	8
<b>Сфера ЖКХ</b>	
До 40	4
41 - 100	5
101- 150	6
151 - 250	7
251 - 350	8
351 - 450	9
451 и более	10
<b>Сфера транспортного обслуживания</b>	
До 40	5,6
41-100	6
101-150	7
151 и более	8
<b>Прочие предприятия</b>	
До 40	4
41 - 100	5
101 - 150	6
151 - 200	7
201 и более	8

10. Должностной оклад определяется в фиксированной сумме исходя из списочной численности работников на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор (контракт) с руководителем.

При изменении списочной численности работников предприятия в сторону уменьшения в связи со снижением объемов производства, из-за неплатежеспособности потребителей и по другим объективным причинам, контракты с руководителями, в части размера должностного оклада, могут не пересматриваться (по решению Балансовой комиссии).

11. Повышение оклада производится одновременно с увеличением тарифных ставок на данном предприятии применительно к порядку повышения (индексации) заработной платы, определенному отраслевым (тарифным) соглашением или коллективным договором. Повышение должностного оклада руководителя предприятия производится путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в трудовой договор (контракт).

12. Основанием для установления (изменения) размера оклада руководителю Предприятия является представление в отдел экономики и стратегического развития Администрации Качканарского городского округа штатного расписания Предприятия и приказ о его введении, справки о списочной численности работников на первое число месяца в котором устанавливается (изменяется) контракт, приказа об установлении тарифной ставки работников основной профессии, обоснования минимальной величины тарифной ставки.

13. Исходные данные подписываются руководителем, главным бухгалтером, заверяются печатью предприятия и предоставляются в отдел экономики и стратегического развития Администрации Качканарского городского округа.

14. Отдел экономики и стратегического развития Администрации Качканарского городского округа на основе представленной информации производит расчет оплаты труда руководителя Предприятия и передает на рассмотрение Главе Качканарского городского округа для заключения (дополнения) трудового договора (контракта).

15. Комитет по правовой работе и трудовым отношениям Администрации Качканарского городского округа на основании расчета оплаты труда руководителя Предприятия вносит соответствующие изменения должностного оклада руководителя в трудовой договор (контракт) в случаях:

- изменения величины тарифной ставки (оклада) минимального разряда основной профессии рабочего (служащего), занятого в основной деятельности Предприятия;

- изменения списочной численности работников Предприятия на 1 января текущего года.

16. В целях обеспечения единого подхода в отрасли при определении основной профессии рабочего (служащего), занятого в основной

деятельности предприятия, следует руководствоваться отраслевым (тарифным) соглашением. Если в отраслевом (тарифном) соглашении, распространяющемся на данное предприятие, не указана основная профессия рабочего, занятого в основной деятельности предприятия, она определяется в соответствии с Уставом Предприятия. При этом рекомендуется из нескольких профессий рабочих, занятых в основной деятельности Предприятия в качестве основной профессии выбирать ту профессию, численность рабочих которой занимает наибольший удельный вес в структуре численности Предприятия.

17. На Предприятиях, где тарифные разряды не применяются, и для оплаты труда используются месячные оклады или ставки, расчет должностного оклада руководителя производится исходя из минимального оклада (ставки) основной профессии рабочего или служащего, занятых в основной деятельности Предприятия.

18. Если на предприятии для оплаты труда применяется бестарифная система (сдельная оплата труда рабочих), то для установления должностного оклада руководителя Предприятия необходимо определить фактическую квартальную (годовую) заработную плату работников, занятых в основной деятельности Предприятия в качестве основной профессии. Квалификационный коэффициент этой группы равняется единице (1). Одновременно по таблице определяется отработанное время. Затем полученная сумма заработной платы делится на отработанное время. Исходя из полученной часовой (или дневной) заработной платы определяется месячная ставка и из нее рассчитывается должностной оклад руководителя Предприятия. Если по бестарифному принципу распределяется весь заработок, следует определить примерный удельный вес премий в средствах на оплату труда и в зависимости от этого рассчитать тарифную ставку.

### ***Глава 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ ПРЕДПРИЯТИЯ***

19. Вознаграждение руководителю Предприятия выплачивается за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия и выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление (чистая прибыль). Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определенному как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

20. Фактическая сумма вознаграждения определяется путем умножения на норматив суммы чистой прибыли по балансу за расчетный период. Выплата вознаграждения руководителю предприятия осуществляется по результатам работы предприятия за квартал.

21. Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы. В случае, если за предшествующий год чистая прибыль Предприятия составила

менее суммы 12 окладов руководителя, норматив не рассчитывается, а вознаграждение руководителю не выплачивается.

Норматив вознаграждения пересматривается ежегодно.

Выплата вознаграждения осуществляется по результатам работы за квартал.

22. В случае, если за предшествующий год не была получена прибыль или предприятие было создано менее года назад, норматив вознаграждения может быть рассчитан исходя из чистой прибыли, полученной в предшествующем квартале в сумме трех должностных окладов руководителя Предприятия.

Вознаграждение выплачивается ежеквартально и не может превышать трех должностных окладов в квартал и 12 должностных окладов в год.

23. Основанием для определения размера вознаграждения руководителю является представление в отдел экономики и стратегического развития Администрации Качканарского городского округа документов бухгалтерской отчетности за отчетный год (квартал) по форме бухгалтерского баланса № 2 по ОКУД «Отчет о прибылях и убытках». Документы должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером и заверены печатью Предприятия.

24. Отдел экономики и стратегического развития Администрации Качканарского городского округа на основе представленной информации производит расчет вознаграждения руководителю (Предприятия) и передает Главе Качканарского городского округа для принятия решений.

Решение о вознаграждении руководителя Предприятия принимается распоряжением Главы Качканарского городского округа. Распоряжение готовит Комитет по правовой работе и трудовым отношениям Администрации Качканарского городского округа.

25. При наличии просроченной задолженности по заработной плате на Предприятии, наличия у Предприятия задолженности по налогам и иным обязательным платежам в бюджет, невыполнения обязанности предприятия по перечислению части прибыли в бюджет Качканарского городского округа вознаграждение руководителю не выплачивается до момента полного погашения имеющихся перечисленных выше задолженностей.