



КонсультантПлюс

Постановление Брянской городской
администрации от 20.10.2015 N 3300-п
(ред. от 24.08.2021)

"Об утверждении Положения об оплате труда
руководителей муниципальных унитарных
предприятий города Брянска и Примерного
трудового договора с руководителем
муниципального унитарного предприятия
города Брянска"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 27.07.2022

БРЯНСКАЯ ГОРОДСКАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 20 октября 2015 г. N 3300-п

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА БРЯНСКА И ПРИМЕРНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДА БРЯНСКА

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Брянской городской администрации
от 02.04.2018 N 958-п, от 17.08.2018 N 2485-п, от 11.09.2018 N 2761-п,
от 03.10.2019 N 3185-п, от 23.07.2020 N 1855-п, от 16.03.2021 N 645-п,
от 09.04.2021 N 1028-п, от 24.08.2021 N 2540-п)

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Брянска, учитывая [Постановление](#) Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 N 2 "Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Брянска согласно приложению N 1.

2. Утвердить Примерный трудовой [договор](#) с руководителем муниципального унитарного предприятия города Брянска согласно приложению N 2.

3. Поручить отделу организационно-кадровой работы и муниципальной службы (Волоская) совершить установленные Трудовым кодексом юридически значимые действия, связанные с совершенствованием системы оплаты труда и внесением изменений в трудовые договоры руководителей муниципальных унитарных предприятий города Брянска.

4. Считать утратившими силу постановления Брянской городской администрации:

- от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия";

- от 19.05.2010 N 1177-п "О внесении изменений в приложения N 1, 3 к Постановлению Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия";

- от 07.02.2011 N 183-п "О внесении дополнения в Постановление Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановления Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п);

- от 03.06.2011 N 1276-п "О внесении изменений в приложение N 1 к Постановлению Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем

муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п);

- от 16.11.2011 N 3016-п "О внесении изменений в Постановление Брянской городской администрации от 07.02.2011 N 183-п "О внесении дополнения в Постановление Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановления Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п);

- от 13.04.2012 N 835-п "О внесении изменений в приложения N 1 и N 3 к Постановлению Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п, от 03.06.2011 N 1276-п, от 16.11.2011 N 3016-п);

- от 11.12.2012 N 3157-п "О внесении изменений в приложения N 1 и N 3 к Постановлению Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п, от 03.06.2011 N 1276-п, от 16.11.2011 N 3016-п, от 13.04.2012 N 835-п);

- от 21.05.2014 N 1280-п "О внесении изменения в Постановление Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п, от 03.06.2011 N 1276-п, от 16.11.2011 N 3016-п, от 13.04.2012 N 835-п, от 11.12.2012 N 3157-п);

- от 25.09.2014 N 2676-п "О внесении изменений в приложение N 3 к Положению об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий и в приложение N 3 к Постановлению Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п, от 03.06.2011 N 1276-п, от 16.11.2011 N 3016-п, от 13.04.2012 N 835-п, от 11.12.2012 N 3157-п);

- от 19.03.2015 N 743-п "О внесении изменений в Постановление Брянской городской администрации от 30.12.2009 N 2723-п "Об утверждении Положений "Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий", "О выплате вознаграждения за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных предприятий" и типового трудового договора с руководителем муниципального унитарного предприятия" (в редакции Постановлений Брянской городской администрации от 19.05.2010 N 1177-п, от 07.02.2011 N 183-п, от 03.06.2011 N 1276-п, от 16.11.2011 N 3016-п, от 13.04.2012 N 835-п, от 11.12.2012 N 3157-п, от 21.05.2014 N 1280-п, от 25.09.2014 N 2676-п)".

5. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2016 года.

6. Контроль за исполнением Постановления возложить на первого заместителя Главы городской администрации В.Н.Предеху.

И.о. Главы администрации
А.Н.МАКАРОВ

Приложение N 1
к Постановлению
Брянской городской администрации
от 20.10.2015 N 3300-п

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА БРЯНСКА

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Брянской городской администрации
от 02.04.2018 N 958-п, от 17.08.2018 N 2485-п, от 11.09.2018 N 2761-п,
от 03.10.2019 N 3185-п, от 23.07.2020 N 1855-п, от 16.03.2021 N 645-п,
от 09.04.2021 N 1028-п, от 24.08.2021 N 2540-п)

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - положение, предприятие) при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий.

2. Порядок определения оплаты труда

2.1. Оплата труда руководителей предприятий состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат, предусмотренных положением.

2.2. Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается распоряжением Брянской городской администрации. Должностной оклад устанавливается в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором предприятия, положением об оплате труда предприятия, и по коэффициенту кратности. На предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные оклады, расчет должностных окладов руководителей производится исходя из минимального оклада рабочих или служащих, занятых в основной деятельности предприятия, и определенного коллективным договором, штатным расписанием и по коэффициенту кратности. Коэффициент кратности определяется в зависимости от численности работников на 1-е число месяца, предшествующего установлению оклада, согласно [приложению N 1](#) к положению.

Конкретная величина кратности устанавливается по расчетам, представленным комитетом по экономике Брянской городской администрации, при этом учитываются:

- результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- сложность управления производством;
- техническая оснащенность;
- объемы реализации товаров, работ (услуг);
- квалификация руководителя.

Повышение (индексация) должностного оклада руководителю предприятия производится при

увеличении тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников предприятия в соответствии с порядком индексации заработной платы, определенным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами предприятия.

(абзац введен [Постановлением](#) Брянской городской администрации от 16.03.2021 N 645-п)

Для изменения размера должностного оклада руководителю предприятия, в связи с повышением (индексацией) заработной платы, в Брянскую городскую администрацию предоставляются обращение руководителя предприятия и копия соответствующего локального акта (распоряжение, приказ) о повышении уровня реального содержания заработной платы работников предприятия.

(абзац введен [Постановлением](#) Брянской городской администрации от 16.03.2021 N 645-п)

Основанием для повышения (индексации) размера должностного оклада руководителю предприятия является распоряжение Брянской городской администрации.

(абзац введен [Постановлением](#) Брянской городской администрации от 16.03.2021 N 645-п)

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятий устанавливается в кратности не более 8.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

3.1. Для поощрения руководителей предприятий, стимулирования их к качественному результату труда и эффективной работе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- ежемесячная премия;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- премия по итогам работы за год.

3.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет руководителям предприятий устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы на предприятии, дающий право на получение надбавки	Размер надбавки за выслугу лет, в процентах к должностному окладу
от 1 года до 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и выше	25

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет,

производится в соответствии с Порядком, приведенным в [приложении N 2](#) к положению.

Условия, указанные в абз. 1 п. 3.3 Положения, в период действия [пп. 3.3.1](#) не применяются ([Постановление](#) Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п).

3.3. Руководителям предприятий устанавливается ежемесячная премия в размере 60 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда при условии выполнения [показателей](#) премирования согласно приложению N 3 к положению.

Снижение размера ежемесячной премии частично или полностью руководителям предприятий в отчетном месяце осуществляется согласно [перечню](#) производственных упущений в соответствии с приложением N 4 к положению.

Условия, указанные в абз. 3 п. 3.3 Положения, в период действия [пп. 3.3.1](#) не применяются ([Постановление](#) Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п).

Расчет премии руководителям предприятий производится ежемесячно по отношению к соответствующему месяцу предыдущего года с поквартальной корректировкой показателей, за исключением руководителей муниципальных унитарных предприятий транспорта общего пользования города Брянска и предприятий, осуществляющих деятельность в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод.

(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 11.09.2018 N 2761-п)

Условия, указанные в абз. 4 п. 3.3 Положения, в период действия [пп. 3.3.1](#) не применяются ([Постановление](#) Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п).

Расчет премии руководителям муниципальных унитарных предприятий транспорта общего пользования города Брянска производится ежемесячно в сравнении с показателями, утвержденными программой деятельности предприятия на текущий год, с поквартальной корректировкой. Расчет премии руководителям предприятий в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод производится ежемесячно нарастающим итогом с начала года.

(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 11.09.2018 N 2761-п)

Выплата ежемесячной премии руководителям предприятий производится на основании распоряжения Брянской городской администрации, подготавливаемого структурным подразделением Брянской городской администрации, осуществляющим координацию деятельности предприятия.

Условия, указанные в абз. 6 п. 3.3 Положения, в период действия [пп. 3.3.1](#) не применяются ([Постановление](#) Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п).

Руководители предприятий ежемесячно в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, представляют в структурное подразделение Брянской городской администрации, осуществляющее координацию деятельности предприятия, справку о выполнении установленных показателей премирования за месяц (в последний месяц квартала с учетом результатов работы за квартал) и информацию о наличии производственных упущений согласно [приложению N 4](#) к положению.

Руководитель предприятия несет персональную ответственность за достоверность сведений, отраженных в информациях.

В случае несвоевременного представления руководителем предприятия информации в указанный срок премирование руководителя не производится.

Постановлением Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п п. 3.3 дополнен пп. 3.3.1, который распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2020, и действует до 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором режим повышенной готовности будет отменен.

3.3.1. В случае возникновения причин, оказывающих существенное воздействие на финансово-экономическое состояние предприятия и не зависящих от руководителя предприятия (режим повышенной готовности), ежемесячная премия устанавливается при условии исполнения следующих показателей:

- выполнение плана (на отчетный месяц) по доходам, полученным от реализации продукции, оказания услуг, выполнения работ (в рамках утвержденной программы деятельности предприятия), - в размере 20 процентов должностного оклада;
(в ред. Постановления Брянской городской администрации от 16.03.2021 N 645-п)

- недопущение снижения размера чистых активов предприятия в текущем месяце по сравнению с данным показателем на 1 января текущего года <*> - в размере 20% должностного оклада;
(в ред. Постановления Брянской городской администрации от 09.04.2021 N 1028-п)

<*> для руководителей муниципальных унитарных предприятий транспорта общего пользования города Брянска:

- недопущение снижения размера чистых активов предприятия в текущем месяце более чем на 30% к уровню значения данного показателя на 1 января текущего года - в размере 20% должностного оклада;
(сноска введена Постановлением Брянской городской администрации от 09.04.2021 N 1028-п)

- сохранение среднесписочной численности работников предприятия на уровне не ниже 90 процентов к уровню среднесписочной численности работников предприятия по состоянию на 1 апреля 2020 года - в размере 20 процентов должностного оклада.

Допускается поквартальная корректировка указанных показателей премирования, на основании фактически достигнутых результатов итогам финансового отчетного периода.

Руководители предприятий ежемесячно представляют в структурное подразделение Брянской городской администрации, осуществляющее координацию деятельности предприятия, справку об исполнении показателей премирования за месяц (в последний месяц квартала с учетом результатов работы за квартал) и информацию о наличии производственных упущений согласно приложению N 4 к положению.

(пп. 3.3.1 введен Постановлением Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п)
(п. 3.3 в ред. Постановления Брянской городской администрации от 17.08.2018 N 2485-п)

3.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия устанавливается при условии прироста рентабельности (<*> снижения убытков) в отчетном году по сравнению с предшествующим:

- от 1 процента до 5 процентов рентабельности (<*> снижение убытков) - надбавка до 10 процентов;

- от 5,1 процента до 10 процентов рентабельности (<*> снижение убытков) - надбавка до 15 процентов;

- свыше 10 процентов рентабельности (<*> снижение убытков) - надбавка до 30 процентов.

Для определения размера надбавки руководителю в комитет по экономике Брянской городской администрации представляются следующие документы:

- бухгалтерская отчетность за отчетный и предыдущий годы по формам N 1, 2;

- расчет рентабельности (<*> снижение убытков).

Документы подписываются руководителем, главным бухгалтером и заверяются печатью предприятия.

Размер надбавки утверждается распоряжением Брянской городской администрации ежегодно.

Абзац исключен с 23 июля 2020 года. - [Постановление](#) Брянской городской администрации от 23.07.2020 N 1855-п.

Примечание: <*> для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги. (примечание в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 02.04.2018 N 958-п)

3.5. Руководителям предприятий выплачивается премия по итогам работы за год в размере, не превышающем одного среднего месячного заработка, в пределах фонда оплаты труда. Основными показателями премирования являются:

- выполнение показателей программы деятельности предприятия за отчетный год:

N п\п	Показатели	% среднего месячного заработка
1	Чистая прибыль	40
2	Чистые активы	10
3	Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет города (по итогам деятельности предприятия за предшествующий год)	30
4	Совокупные долговые обязательства	10
5	Среднемесячная заработная плата	10

- отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий за отчетный год;

- отсутствие нарушений правил охраны труда, противопожарной эксплуатации оборудования за отчетный год.

Информация о выполнении указанных показателей подтверждается структурным подразделением Брянской городской администрации, осуществляющим координацию деятельности предприятия, и представляется ежегодно в комитет по экономике Брянской городской администрации с пояснительной запиской о ходе выполнения показателей программы деятельности предприятия за отчетный год.

Выплата премии по итогам работы за год производится на основании распоряжения Брянской городской администрации по согласованию с заместителем Главы Брянской городской администрации, курирующим деятельность предприятия. (п. 3.5 в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 24.08.2021 N 2540-п)

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителям предприятий устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и осуществляются на основании распоряжения Брянской городской администрации.

4. Иные выплаты руководителю предприятия

4.1. Руководителям предприятий устанавливаются ежемесячные персональные надбавки за:

- ученую степень, почетное звание, правительственную награду (медаль, орден) и ведомственные знаки отличия в труде в размере 10-процентной надбавки к должностному окладу;

- участие предприятия в общероссийском профессиональном конкурсе и занятие одного из призовых мест - 10 процентов от должностного оклада (надбавка действует в течение одного года с момента присвоения призового места).

Выплата ежемесячной персональной надбавки за ученую степень, почетное звание, правительственную награду (медаль, орден) и ведомственные знаки отличия в труде производится из фонда оплаты труда.

(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 02.04.2018 N 958-п)

Выплата ежемесячной персональной надбавки за участие предприятия в общероссийском профессиональном конкурсе и занятие одного из призовых мест производится при условии обеспечения рентабельной работы предприятия в каждом из отчетных периодов года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), предшествующих награждению, из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия; для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги, производится при условии роста собственных доходов предприятия в каждом из отчетных периодов года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), предшествующих награждению, - из экономии по фонду оплаты труда. Основанием для выплаты является распоряжение Брянской городской администрации.

(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 02.04.2018 N 958-п)

4.2. Руководителям предприятий предусматриваются единовременные поощрительные выплаты:

- при присвоении почетного звания и награждении правительственной наградой, в связи с награждением почетной грамотой, благодарностью министерств и ведомств Российской Федерации в размере до 2 должностных окладов;

- к юбилейным датам: 50-летия для мужчин и женщин, 55-летия для женщин; 60-летия для мужчин в размере до 1 должностного оклада;

- в связи с награждением предприятия за результаты финансово-хозяйственной деятельности при занятии призовых мест в городских и областных конкурсах, смотрах в размере 50 процентов должностного оклада;

- к праздничным дням: 23 февраля - День защитника Отечества, 8 Марта - Международный женский день; профессиональным праздникам в размере 20 процентов должностного оклада;

- за выполнение особо важных производственных заданий (своевременный ввод в действие производственных мощностей и объектов, своевременное и качественное выполнение работ, ликвидация аварийных ситуаций, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса, выполнение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов) в размере до 2 должностных окладов.

4.3. Руководителям предприятий выплачивается материальная помощь в размере до 2 должностных окладов в год.

4.4. Выплаты, предусмотренные [пунктами 4.2 - 4.3](#), производятся по решению работодателя (распоряжение) из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия; для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги, - из экономии по фонду оплаты труда.

(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации от 02.04.2018 N 958-п)

4.5. В случае прекращения трудового договора с руководителем предприятия в соответствии с [пунктом 2 статьи 278](#) Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя предприятия ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка за счет средств предприятия.

4.6. Руководителям предприятий на основании их заявлений по распоряжению Брянской городской администрации производятся выплаты социального характера в порядке и размерах, предусмотренных коллективными договорами, положениями о социальных выплатах предприятий.

Заключительные положения

Выплаты, не предусмотренные настоящим положением, не допускаются.

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации
В.Н.ПРЕДЕХА

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий
города Брянска, утвержденному
Постановлением Брянской
городской администрации
от 20.10.2015 N 3300-п

**Таблица кратности к величине тарифной ставки
1 разряда рабочего основной профессии**

Списочная численность работников предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии
до 40	до 4
от 40 до 100	до 7
от 100 до 200	до 10
от 200 до 1500 и более	до 12

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации

В.Н.ПРЕДЕХА

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий
города Брянска, утвержденному
Постановлением Брянской
городской администрации
от 20.10.2015 N 3300-п

**Порядок
исчисления стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки
за выслугу лет руководителям муниципальных унитарных
предприятий города Брянска**

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы на данном предприятии;
- время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления, на освобожденных выборных должностях партийных и профсоюзных органов;
- время работы на других предприятиях города и области в соответствующей отрасли.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается, в том числе, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время обучения с отрывом от работы во время работы на указанных предприятиях.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

1.4. Время срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации.

1.5. Время временного пребывания на пенсии по инвалидности.

Время работы, указанное в пунктах 1.4 - 1.5, включается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, при условии, если этим периодам предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на данном предприятии.

1.8. Время работы пенсионеров, ранее ушедших на пенсию с данного предприятия и возобновивших работу на данном предприятии. Время временного перерыва в работе пенсионеров в стаж за выслугу лет не включается.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет.

2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В данном случае, если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от производства, работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется

средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.3. При увольнении надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется структурным подразделением Брянской городской администрации, ответственным за обеспечение кадровой работы.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, военный билет.

4. Порядок контроля и ответственности за соблюдением установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет.

Ответственность за своевременную подготовку справок на пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу предприятия с последующим предоставлением в кадровую службу Брянской городской администрации.

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации
В.Н.ПРЕДЕХА

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий
города Брянска, утвержденному
Постановлением Брянской
городской администрации
от 20.10.2015 N 3300-п

Показатели премирования руководителей муниципальных унитарных предприятий города Брянска

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Брянской городской администрации
от 11.09.2018 N 2761-п)

N п/п	Показатели премирования	Размер ежемесячной
----------	-------------------------	-----------------------

		премии, в процентах к должностному окладу
Для предприятий всех видов деятельности, за исключением предприятий, осуществляющих деятельность в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод		
1.	Обеспечение рентабельной работы предприятия (<*> рост собственных доходов)	20
2.	Наличие роста среднемесячной выработки на 1 работника	20
3.	Обеспечение темпов роста доходов над расходами, равными или превышающими единицу (> или =)	20
Для предприятий, осуществляющих деятельность в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод		
1.	Обеспечение рентабельной работы предприятия	20
2.	Выполнение показателей экономической эффективности программы деятельности предприятия	20
3.	Недопущение снижения размера чистых активов предприятия в текущем месяце по сравнению с данным показателем на 1 января текущего года	20

<*> для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги, из средств бюджета города Брянска.

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации
В.Н.ПРЕДЕХА

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
унитарных предприятий
города Брянска, утвержденному
Постановлением Брянской
городской администрации

от 20.10.2015 N 3300-п

**Перечень
производственных упущений, за которые руководители
муниципальных унитарных предприятий города Брянска
лишаются премии полностью или частично**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Брянской городской администрации
от 03.10.2019 N 3185-п)

N п/п	Перечень производственных упущений	Процент снижения премии от установленной величины
1.	Наличие просроченной задолженности по заработной плате перед работниками предприятия	100
2.	Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (при отсутствии задолженности со стороны бюджета города Брянска)	100 <*>
3.	Применение мер дисциплинарного взыскания к руководителю предприятия в порядке, установленном действующим законодательством	100
4.	Несоблюдение установленных сроков исполнения постановлений, распоряжений, протоколов, писем вышестоящих организаций и рассмотрения писем и обращения граждан	15
5.	Несоблюдение трудовой и производственной дисциплины	15
6.	Наличие случаев производственного травматизма	15

<*> В порядке исключения, по решению Главы городской администрации, вновь назначенному руководителю предприятия может быть выплачена премия при наличии задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (при отсутствии задолженности со стороны бюджета города Брянска), при условии сокращения имеющейся задолженности в период его работы.

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации
В.Н.ПРЕДЕХА

Приложение N 2
к Постановлению
Брянской городской администрации
от 20.10.2015 N 3300-п

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Брянской городской администрации
от 02.04.2018 N 958-п, от 11.09.2018 N 2761-п, от 16.03.2021 N 645-п,
от 24.08.2021 N 2540-п)

ПРИМЕРНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
с руководителем муниципального унитарного
предприятия города Брянска

от "___" _____ 20__ года регистрационный номер _____

Брянская городская администрация в лице Главы администрации

_____ /
действующего на основании [Устава](#) города Брянска, именуемый в дальнейшем
"Работодатель", с одной стороны, и гражданин (ка)

_____ /
именуемый (ая) в дальнейшем "Руководитель предприятия", который назначается
на должность _____
(наименование должности)

_____ /
(наименование муниципального унитарного предприятия)
именуемое в дальнейшем "Предприятие", с другой стороны, заключили настоящий
трудовой договор о нижеследующем.

1. Предмет трудового договора

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между Работодателем и Руководителем предприятия, связанные с исполнением последним обязанностей директора муниципального унитарного предприятия г. Брянска.

1.2. Работодатель передает Руководителю предприятия права по управлению Предприятием, поручает ему распоряжаться имуществом Предприятия в порядке и в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, договором о порядке использования муниципального имущества, закрепленного за Предприятием на праве хозяйственного ведения, уставом Предприятия и настоящим трудовым договором.

2. Компетенция и права Руководителя предприятия

2.1. Руководитель предприятия является единоличным исполнительным органом Предприятия, действует на основе единоначалия и подотчетен учредителю и собственнику имущества Предприятия в лице уполномоченного им органа управления.

Руководитель предприятия организует исполнение решений Брянского городского Совета народных депутатов, постановлений Брянской городской администрации и поручений должностных лиц структурных подразделений городской администрации в пределах их компетенции.

2.2. В период отпуска, болезни Руководителя предприятия или его отсутствия по иным причинам его права и обязанности выполняет заместитель Руководителя предприятия или другое должностное лицо, назначенное распоряжением Брянской городской администрации.

2.3. Руководитель предприятия:

2.3.1. Организует работу Предприятия.

2.3.2. Действует от имени Предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами.

2.3.3. Открывает в банках расчетный и другие счета.

2.3.4. Создает филиалы и представительства по согласованию с Работодателем, выдает доверенности их руководителям.

2.3.5. В пределах своей компетенции издает локальные правовые акты (приказы, распоряжения) и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах.

2.3.6. Распоряжается имуществом Предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления, иными правовыми актами, уставом Предприятия и настоящим трудовым договором.

2.3.7. Совершает от имени Предприятия сделки, связанные с предоставлением займов, поручительств, получением банковских гарантий, с иными обременениями, переводом долга, по согласованию с Работодателем.

2.3.8. Принимает решения о совершении крупных сделок, сделок, в совершении которых имеется его заинтересованность, осуществляет заимствования с согласия Работодателя.

2.3.9. Осуществляет в установленном порядке прием на работу работников Предприятия, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с ними.

Принимает на работу главного бухгалтера, заключает, изменяет и прекращает трудовой договор по согласованию с Работодателем.

2.3.10. Утверждает структуру и штат Предприятия, определяет принципы и формы оплаты труда и материального стимулирования работников в соответствии с действующим законодательством.

2.3.11. Утверждает должностные инструкции для работников Предприятия в соответствии с действующим законодательством.

2.3.12. Определяет режим труда и отдыха работников с учетом специфики деятельности Предприятия, утверждает Правила внутреннего трудового распорядка Предприятия.

2.3.13. Применяет к работникам Предприятия меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, обеспечивает выполнение требований трудового законодательства на Предприятии.

2.3.14. Подписывает документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также расчетных и финансовых обязательств.

2.3.15. Направляет учредителю Предприятия мотивированные предложения об изменении размера чистых активов и уставного фонда Предприятия.

2.3.16. Представляет отчет о финансово-хозяйственной деятельности Предприятия в порядке и в сроки, установленные Работодателем.

2.3.17. Решает иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации, уставом Предприятия и настоящим трудовым договором к компетенции Руководителя предприятия.

3. Обязанности Руководителя предприятия

3.1. Руководитель предприятия обязуется:

3.1.1. В своей деятельности руководствоваться действующим законодательством, в том числе Федеральным [законом](#) от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", правовыми актами органов местного самоуправления, уставом Предприятия, договором о порядке использования муниципального имущества, закрепленного за муниципальным унитарным предприятием на праве хозяйственного ведения, и настоящим трудовым договором.

3.1.2. Действовать в интересах Предприятия, добросовестно и разумно руководить Предприятием, обеспечивать выполнение основных экономических показателей и осуществлять иные полномочия, отнесенные законодательством, уставом Предприятия и настоящим трудовым договором к его компетенции.

3.1.3. Не выступать в качестве учредителя (участника) юридического лица, не занимать должности и не заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, не заниматься предпринимательской деятельностью, не выступать в качестве единоличного исполнительного органа или члена коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в его должностные обязанности, а также не принимать участия в забастовках.

3.1.4. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств Предприятия, в том числе по гражданской обороне и мобилизационной подготовке.

3.1.5. Обеспечивать использование имущества Предприятия по целевому назначению, надлежащее его состояние, сохранность, своевременное обновление, а также использование по целевому назначению выделенных Предприятию бюджетных и внебюджетных средств.

3.1.6. Обеспечивать прибыльную работу Предприятия и направление в бюджет города части прибыли в размере, установленном решением Брянского городского Совета народных депутатов.

3.1.7. Обеспечивать строгое соблюдение финансовой дисциплины с учетом правовых актов органов местного самоуправления.

3.1.8. Обеспечивать соответствие результатов деятельности Предприятия показателям программы деятельности Предприятия.

Не допускать принятия решений, которые могут привести к неплатежеспособности (банкротству) Предприятия.

3.1.9. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда на Предприятии в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и [Законом](#) Брянской области от 29.12.2015 N 150-3 "Об охране труда в Брянской области". Пройти обучение по охране труда в течение месяца со дня подписания трудового договора.

3.1.10. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным нормам и правилам, утвержденным в порядке, установленном законодательством.

3.1.11. Обеспечивать своевременную уплату Предприятием в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов и других обязательных платежей в бюджеты различных уровней.

3.1.12. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, надбавок, пособий и иных выплат работникам Предприятия в соответствии с коллективным договором и иными локальными актами.

3.1.13. Укреплять и поддерживать трудовую дисциплину, создавать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

3.1.14. Своевременно рассматривать предложения трудового коллектива по заключению коллективного договора, предусматривая при этом социальные гарантии для работников с учетом финансового состояния Предприятия, и обеспечивать их выполнение.

3.1.15. Не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

3.1.16. Своевременно представлять для утверждения Главе городской администрации отчетность о работе Предприятия в установленные сроки, программы деятельности Предприятия.

Бухгалтерскую и иную отчетность представлять государственным органам после ее рассмотрения в комитете по экономике Брянской городской администрации.

3.1.17. Обеспечить своевременное выполнение относящихся к деятельности Предприятия постановлений, решений, распоряжений органов местного самоуправления.

3.1.18. Представлять объяснения руководителям Брянской городской администрации и отраслевого структурного подразделения, осуществляющим контроль, координацию и регулирование деятельности Предприятия, по вопросам, относящимся к их компетенции, и принимать меры по своевременному устранению допущенных нарушений.

3.1.19. Совершать сделки или несколько взаимосвязанных сделок, связанных с предоставлением займов, поручительств, получением банковских гарантий, с иными обременениями, переводом долга, приобретением, отчуждением или возможностью отчуждения Предприятием прямо или косвенно имущества, стоимость которого составляет более десяти процентов уставного фонда Предприятия или более чем в 50 тысяч раз превышает установленный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, а также осуществлять заимствования кредитов или иных заемных средств по согласованию с Собственником.

3.1.20. Совершать сделки, связанные с предоставлением займов, поручительств, иных обременений, а также осуществлять заимствования кредитов или иных заемных средств по согласованию с Работодателем.

3.1.21. Совершать сделки с имуществом, включая сдачу в аренду, продажу, мену, дарение в качестве гуманитарной помощи, передачу в залог и временное пользование, внесение в уставный капитал, распоряжение вкладами (долями) в уставном (складочном) капитале хозяйственных обществ или товариществ, а также принадлежащими Предприятию акциями, или иным способом распоряжаться имуществом исключительно с согласия Работодателя.

3.1.22. Не совершать сделки, в которых имеется заинтересованность Руководителя предприятия, без согласования с Работодателем.

Руководитель предприятия признается заинтересованным в совершении Предприятием сделки в случаях, если он, его супруг(а), родители, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с Предприятием;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Предприятием;

- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Предприятием;

- в иных определенных уставом Предприятия случаях.

3.1.23. Своевременно доводить до Работодателя информацию:

- о юридических лицах, в которых он, его супруга, родители, дети, братья и сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми действующим законодательством, владеют двадцатью и более процентами акций (долей, паев) в совокупности;

- о юридических лицах, в которых он, его супруга, родители, дети, братья и сестры и (или) их аффилированные лица занимают должности в органах управления;

- об известных ему совершаемых или предполагаемых сделках, в совершении которых он может быть заинтересован.

3.1.24. Обеспечивать сохранность всех документов Предприятия по месту своего нахождения.

4. Права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель вправе:

4.1.1. Назначать на должность Руководителя предприятия, а также заключать, изменять и прекращать с ним трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Принимать в установленном порядке решения о направлении Руководителя предприятия в служебные командировки.

4.1.3. Поощрять Руководителя предприятия за добросовестный эффективный труд.

4.1.4. Требовать от Руководителя предприятия исполнения им трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Принимать в установленном законом порядке решения о привлечении к ответственности Руководителя предприятия за ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

4.1.6. Осуществлять контроль за деятельностью Предприятия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, уставом Предприятия, настоящим трудовым договором, а также в случаях возникновения угрозы причинения материального ущерба Предприятию.

4.1.7. Совершать иные действия, определенные законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

4.2.2. Не вмешиваться в оперативно-распорядительную деятельность Руководителя предприятия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.2.3. Давать ответ на обращения Руководителя предприятия по вопросам, требующим согласования (разрешения), в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством.

4.2.4. Проводить аттестацию Руководителя предприятия в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Положением о проведении аттестации руководителей муниципальных унитарных предприятий, утвержденным Брянской городской администрацией.

4.2.5. Совершать иные действия, определенные законодательством Российской Федерации.

5. Оплата труда и социальные гарантии

Руководителя предприятия

5.1. Оплата труда Руководителя предприятия состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат.

5.1.1. Руководителю предприятия устанавливается должностной оклад в размере _____ рублей в месяц.

Повышение (индексация) должностного оклада руководителю предприятия производится при увеличении тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников предприятия в соответствии с порядком индексации заработной платы, определенным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами предприятия.

5.1.2. В качестве поощрения Руководителя предприятия, стимулирования его к качественному результату труда и эффективной работе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и условия осуществления выплаты	Периодичность выплат	Размер выплат, в процентах к должностному окладу
Ежемесячная премия	для предприятий всех видов деятельности, за исключением предприятий, осуществляющих деятельность в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод		
	- обеспечение рентабельной работы предприятия (<*> рост собственных доходов);	ежемесячно	20
	- наличие роста среднемесячной выработки на одного работника;		20
	- обеспечение темпов роста доходов над расходами, равными или превышающими единицу (> или =)		20
	для предприятий, осуществляющих деятельность в сфере водоотведения, водоснабжения и очистки сточных вод		
	- обеспечение рентабельной работы предприятия;	ежемесячно	20
- выполнение показателей экономической эффективности программы деятельности предприятия;	20		
- недопущение снижения размера чистых активов предприятия в текущем месяце по сравнению с данным показателем на 1 января текущего года	20		

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за результаты финансово-хозяйственной деятельности	прирост рентабельности (<*> снижения убытков) в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	ежемесячно	*
Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет	стаж работы	ежемесячно	*
Премия по итогам работы за год	- выполнение показателей программы деятельности предприятия за отчетный год;	1 раз в год	*
	- чистая прибыль;		40
	- чистые активы;		10
	- часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет города (по итогам деятельности предприятия за предшествующий год);		30
	- совокупные долговые обязательства;		10
	- среднемесячная заработная плата		10
- отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий за отчетный год;			
- отсутствие нарушений правил охраны труда, противопожарной эксплуатации оборудования за отчетный год			

Примечание:

<*> для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги, из средств бюджета города Брянска;

* размер выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий города Брянска (далее - Положение).

5.1.3. Руководителю предприятия устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором Предприятия.

5.2. Руководителю предприятия устанавливаются ежемесячные персональные надбавки за:

- ученую степень, почетное звание, правительственную награду (медаль, орден) и ведомственные знаки отличия в труде в размере 10-процентной надбавки к должностному окладу;

- участие Предприятия в общероссийском профессиональном конкурсе и занятие одного из призовых мест - 10 процентов от должностного оклада (надбавка действует в течение одного года с момента присвоения призового места).

Выплата ежемесячной персональной надбавки за ученую степень, почетное звание, правительственную награду (медаль, орден) и ведомственные знаки отличия в труде производится из фонда оплаты труда.

Выплата ежемесячной персональной надбавки за участие предприятия в общероссийском профессиональном конкурсе и занятие одного из призовых мест производится при условии обеспечения рентабельной работы предприятия в каждом из отчетных периодов года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), предшествующих награждению, из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия; для предприятий, получающих компенсацию недополученных доходов и (или) возмещение затрат, возникающих в результате регулирования тарифов на оказываемые ими услуги, производится при условии роста собственных доходов предприятия в каждом из отчетных периодов года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), предшествующих награждению, - из экономии по фонду оплаты труда.

5.3. Руководителю предприятия производятся единовременные поощрительные выплаты в соответствии с Положением:

- при присвоении почетного звания и награждении правительственной наградой, в связи с награждением почетной грамотой, благодарностью министерств и ведомств Российской Федерации;

- к юбилейным датам: 50-летие для мужчин и женщин, 55-летие для женщин, 60-летие для мужчин;

- в связи с награждением Предприятия за результаты финансово-хозяйственной деятельности при занятии призовых мест в городских и областных конкурсах, смотрах;

- к праздничным дням: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, профессиональным праздникам;

- за выполнение особо важных производственных заданий (своевременный ввод в действие производственных мощностей и объектов, своевременное и качественное выполнение работ, ликвидация аварийных ситуаций, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса, выполнение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов).

5.4. Размеры должностного оклада, ежемесячной надбавки к должностному окладу за результаты финансово-хозяйственной деятельности, ежемесячных персональных надбавок, единовременных поощрительных выплат устанавливаются распоряжением Брянской городской администрации.

5.5. Зарботная плата Руководителю предприятия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам Предприятия.

5.6. В случае, если Руководитель предприятия не обеспечил своевременную выплату работникам Предприятия установленных законодательством и (или) коллективным договором премий, пособий, доплат, компенсаций, меры поощрения к нему не применяются до момента полного погашения задолженности работникам Предприятия по этим видам выплат.

5.7. Руководителю предприятия производится выплата материальной помощи в размере до 2 должностных окладов в год.

5.8. Руководителю предприятия предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (полностью или по частям) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве _____ календарных дней в порядке, установленном постановлением Брянской городской администрации.

Заявление на отпуск Руководитель предприятия согласовывает с Работодателем и руководителем структурного подразделения Брянской городской администрации, осуществляющего координацию

деятельности Предприятия, в соответствии с графиком отпусков.

5.9. В случае прекращения трудового договора с Руководителем предприятия в соответствии с [пунктом 2 статьи 278](#) Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителя предприятия ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка за счет средств Предприятия.

5.10. Руководителю предприятия производятся выплаты социального характера на основании его заявления по распоряжению Брянской городской администрации в порядке и размерах, предусмотренных коллективными договорами, положениями о социальных выплатах Предприятия.

6. Ответственность Руководителя предприятия

6.1. Руководитель предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей несет ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

6.2. За ненадлежащее исполнение Руководителем предприятия своих обязанностей к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- г) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года и может быть снято до истечения этого срока по инициативе Работодателя или по просьбе самого Руководителя предприятия, а также по ходатайству трудового коллектива Предприятия (при условии устранения нарушений или невозможности их устранения по объективным причинам).

6.3. Руководитель предприятия может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Руководитель предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные Предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества Предприятия.

7. Изменение и расторжение трудового договора

7.1. Каждая из сторон вправе выходить с предложениями об изменении (уточнении) или дополнении трудового договора, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменения и дополнения не должны противоречить действующему законодательству или правовым актам органов местного самоуправления.

7.2. При изменении определенных сторонами условий трудового договора Работодатель извещает Руководителя предприятия в срок, установленный действующим трудовым законодательством. Если новые условия труда неприемлемы для Руководителя предприятия, трудовой договор подлежит расторжению по [пункту 7 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При согласии Руководителя предприятия работать в новых условиях труда вносятся соответствующие изменения и дополнения к действующему трудовому договору.

7.3. Действие настоящего трудового договора может быть прекращено по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации о труде, в том числе в соответствии с [пунктом 3 статьи 278](#) Трудового кодекса Российской Федерации по следующим дополнительным основаниям:

а) невыполнение по вине Руководителя предприятия утвержденных в установленном порядке показателей программы деятельности Предприятия;

б) допущение Руководителем предприятия задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных действующим законодательством и коллективным договором, а также образования задолженности Предприятия по уплате установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов и обязательных платежей более чем за три месяца;

в) принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности или утрату имущества, неправомерное его использование или иной ущерб, причиненный Предприятию;

г) нарушение обязательств, предусмотренных [пунктом 3.1.6](#) настоящего трудового договора;

д) систематическое невыполнение указаний и распоряжений органов местного самоуправления, Главы городской администрации;

е) отстранение от должности Руководителя предприятия организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

ж) принятие решения о досрочном прекращении трудового договора;

з) нарушение Руководителем предприятия требований норм и правил по охране труда, повлекшее принятие уполномоченным органом исполнительной власти решения о закрытии (приостановлении деятельности) Предприятия или его структурного подразделения;

и) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении Предприятия, с нарушением требований законодательства и норм, определенных уставом и договором о закреплении имущества за Предприятием;

к) нарушение требований законодательства Российской Федерации, а также устава Предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности Руководителя предприятия в совершении сделок, в том числе с участием круга аффилированных лиц;

л) нарушение установленного законодательством Российской Федерации и [пунктом 3.1.3](#) настоящего трудового договора запрета на занятие отдельными видами деятельности.

7.4. Руководитель предприятия имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, и предоставить в сроки, определенные Работодателем, акт приемки-передачи дел и имущества принимающему должностному лицу (устанавливается постановлением Брянской городской администрации) с приложением результатов проведенной на момент передачи инвентаризации имущества и результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия на последнюю отчетную дату.

8. Иные условия трудового договора

8.1. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

8.2. Руководитель предприятия приступает к исполнению трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, с _____.

8.3. Срок действия трудового договора _____.

8.4. С целью проверки соответствия Руководителя предприятия занимаемой должности сторонами достигается договоренность об установлении ему испытательного срока. В случае неудовлетворительного результата испытания настоящий договор расторгается Работодателем в одностороннем порядке, а Руководитель предприятия освобождается от занимаемой должности.

Срок испытания устанавливается с _____ по _____.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Руководителем предприятия трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений руководителя отраслевого структурного подразделения Брянской городской администрации, осуществляющего контроль, координацию и регулирование деятельности Предприятия, соблюдение действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

КонсультантПлюс: примечание.
Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

8.6. Руководителю предприятия устанавливается ненормированный рабочий день.

8.7. Трудовая книжка Руководителя предприятия хранится у Работодателя. Записи в трудовую книжку заносятся работником кадрового подразделения Брянской городской администрации и заверяются печатью Предприятия.

8.8. Дополнительные условия трудового договора:

_____.

8.9. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и уставом Предприятия.

8.10. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.11. Трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: один экземпляр находится у Работодателя, второй экземпляр - у Руководителя предприятия.

8. Адреса сторон и другие сведения

Работодатель :

(наименование и адрес)

Предприятие :

(наименование и адрес)

Руководитель предприятия :

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ N _____
выдан _____

Домашний адрес: _____

Телефон (ы) : дом. _____ раб. _____

Трудовой договор подписали:

Глава администрации Руководитель предприятия :

(фамилия, имя, отчество) (фамилия, имя, отчество)

М. П.

(подпись) (подпись)

(дата (число, месяц, год)) (дата (число, месяц, год))

Главный специалист отдела
по трудовым отношениям
Г.И.ПОЛЯКОВА

Председатель комитета по экономике
Г.Н.АНИЩЕНКО

Первый заместитель Главы
городской администрации
В.Н.ПРЕДЕХА