



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 1 февраля 2011 года № 73-П

г.Саратов

### **О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 20 августа 2004 года № 173-П**

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области Правительство области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Саратовской области от 20 августа 2004 года № 173-П «Об утверждении примерного устава государственного унитарного предприятия Саратовской области и примерного трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия Саратовской области» следующие изменения:

наименование постановления изложить в новой редакции:

«Об утверждении примерного устава государственного унитарного предприятия Саратовской области, примерного трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия Саратовской области и Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Саратовской области»;

дополнить пунктом 3 следующего содержания:

«3. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Саратовской области согласно приложению № 3.»;

пункты 3-6 считать соответственно пунктами 4-7;

в приложении № 1:

в пункте 3.3 слова «приложению № 1» заменить словом «приложению»;

в абзаце шестом пункта 3.7 слова «и дотации из соответствующего бюджета, выделяемые в соответствии с действующим законодательством» исключить;

абзац второй части четвертой пункта 3.8 признать утратившим силу;

в абзаце десятом пункта 4.6 слова «устанавливаемом законом Саратовской области об областном бюджете на очередной финансовый год» заменить словами «определяемом в порядке, установленном законодательством Саратовской области»;

в приложении к примерному уставу государственного унитарного предприятия Саратовской области:

часть первую примечания признать утратившей силу;

приложение № 2 изложить в новой редакции согласно приложению № 1;

дополнить приложением № 3 в редакции согласно приложению № 2.

2. Органам исполнительной власти области, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (сфере управления):

утвердить порядок оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Саратовской области;

привести в соответствие с настоящим постановлением трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий Саратовской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области



**П.Л.Ипатов**

**Примерный трудовой договор  
с руководителем государственного унитарного предприятия  
Саратовской области**

\_\_\_\_\_  
(наименование органа исполнительной власти области, на который возложены  
координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли  
(сфере управления))

именуемый в дальнейшем «Орган исполнительной власти», в лице

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество должностного лица Органа исполнительной власти)  
действующего на основании \_\_\_\_\_, с одной  
стороны, и \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество руководителя)  
именуемый в дальнейшем «Руководитель», который назначается на  
должность \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование должности - генеральный директор, директор)  
государственного унитарного предприятия Саратовской области \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование государственного унитарного предприятия Саратовской области)  
именуемого в дальнейшем «Предприятие», с другой стороны, заключили  
настоящий трудовой договор о нижеследующем.

**1. Предмет трудового договора**

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между  
Органом исполнительной власти и Руководителем, связанные с исполнением  
последним обязанностей генерального директора (директора) Предприятия.

1.2. Дата начала исполнения Руководителем должностных  
обязанностей: \_\_\_\_\_.

1.3. Место работы \_\_\_\_\_.  
(указать наименование, ИНН и место нахождения Предприятия)

1.4. Срок действия настоящего трудового договора: \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(неопределенный срок или с указанием срока, но не более 5 лет)

**2. Компетенция и права Руководителя**

2.1. Руководитель является единоличным исполнительным органом  
Предприятия, действует на основе единоначалия.

2.2. Руководитель самостоятельно решает все вопросы деятельности  
Предприятия, за исключением вопросов, отнесенных законодательством  
Российской Федерации к ведению иных органов.

### 2.3. Руководитель:

2.3.1. Организует работу Предприятия.

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

2.3.3. Распоряжается имуществом Предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Саратовской области.

2.3.4. Совершает сделки от имени Предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством Российской Федерации и Саратовской области.

2.3.5. Выдает доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств Предприятия, совершает иные юридические действия.

2.3.6. Открывает в банках расчетные и другие счета.

2.3.7. Утверждает структуру и штатную численность Предприятия, осуществляет прием на работу работников Предприятия, заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с ними.

2.3.8. Осуществляет в установленном порядке прием на работу главного бухгалтера Предприятия, заключение, изменение и прекращение трудового договора с ним по согласованию с Органом исполнительной власти.

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

2.3.10. Делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности.

2.3.11. В пределах своей компетенции издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для всех работников Предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах.

2.3.12. Определяет в соответствии с законодательством Российской Федерации состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну Предприятия, а также порядок ее защиты.

2.3.13. Готовит мотивированные предложения об изменении размера уставного фонда Предприятия.

2.3.14. Решает иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации, Саратовской области, Уставом Предприятия и настоящим трудовым договором к компетенции Руководителя.

2.3.15. При расторжении трудового договора осуществляет передачу дел вновь назначенному руководителю Предприятия.

## 3. Обязательства сторон

3.1. Руководитель обязуется:

3.1.1. Добросовестно и разумно руководить Предприятием, обеспечивать выполнение установленных для Предприятия основных экономических показателей и осуществлять иные полномочия, отнесенные законодательством, Уставом Предприятия и настоящим трудовым договором к его компетенции.

3.1.2. При исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться законодательством Российской Федерации, Саратовской области, Уставом Предприятия и настоящим трудовым договором.

3.1.3. Соблюдать ограничения, установленные пунктом 2 статьи 21 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

3.1.4. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств Предприятия.

3.1.5. Обеспечивать развитие материально-технической базы, увеличение объема платных работ, услуг.

3.1.6. Обеспечивать соответствие результатов деятельности Предприятия программе деятельности Предприятия, утвержденной в установленном порядке. Не допускать принятия решений, которые могут привести к несостоятельности (банкротству) Предприятия.

3.1.7. Обеспечивать содержание в надлежащем состоянии находящегося в хозяйственном ведении или оперативном управлении Предприятия движимого и недвижимого имущества, своевременно проводить капитальный и текущие ремонты движимого и недвижимого имущества.

3.1.8. 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, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

3.1.9. Обеспечивать своевременное заключение коллективного договора и выполнение его условий.

3.1.10. Обеспечивать своевременную уплату Предприятием в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации и Саратовской области налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации.

3.1.11. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, надбавок, пособий и иных выплат работникам Предприятия в денежной форме.

3.1.12. Направлять на обеспечение профессионального роста кадров средства в размере не менее 4 процентов фонда заработной платы и ежегодно представлять в Орган исполнительной власти отчет о целевом расходовании этих средств.

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

3.1.14. Обеспечивать выполнение требований по гражданской обороне, воинскому учету и сохранности архивных документов.

3.1.15. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, совершать сделки с имуществом Предприятия или иными способами распоряжаться имуществом исключительно с разрешения комитета по управлению имуществом области.

3.1.16. Обеспечивать использование имущества Предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности Предприятия, установленными Уставом Предприятия, а также использование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств.

3.1.17. Представлять отчетность о работе Предприятия в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и требованиям органов исполнительной власти Саратовской области.

3.1.18. Ежегодно представлять на утверждение Органу исполнительной власти проект программы деятельности Предприятия.

3.1.19. Обеспечивать высокоэффективную и устойчивую работу Предприятия, его производственное, экономическое и социальное развитие.

3.1.20. Доводить до сведения собственника имущества Предприятия информацию:

о юридических лицах, в которых он, его супруг, родители, дети, братья, сестры, и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, владеют двадцатью и более процентами акций (долей, паев) в совокупности;

о юридических лицах, в которых он, его супруг, родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, занимают должности в органах управления;

об известных ему совершаемых (совершенных) или предполагаемых сделках, в которых он может быть признан заинтересованным.

3.1.21. Способствовать реализации антикоррупционной политики Саратовской области.

3.2. Орган исполнительной власти обязан:

3.2.1. Назначать \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

на должность руководителя Предприятия в соответствии с настоящим трудовым договором, изменять и прекращать заключенный трудовой договор в установленном законодательством порядке.

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

3.2.3. В течение одного месяца давать ответ на обращения Руководителя по вопросам, требующим согласования (разрешения) с Органом исполнительной власти.

3.2.4. Принимать необходимые меры при обращении Руководителя по вопросам, связанным с возможной неплатежеспособностью Предприятия.

3.2.5. Предпринимать все меры для своевременного зачисления на счет Предприятия бюджетных средств, связанных с оплатой государственного оборонного заказа, выполненного Предприятием\*.

\* Включается в случае необходимости.

3.2.6. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением Предприятием в областной бюджет части прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей.

3.2.7. Обеспечить Руководителю условия труда, необходимые для эффективной работы.

3.2.8. Проводить аттестацию Руководителя в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Саратовской области.

3.2.9. Принимать в установленном порядке решения о привлечении к ответственности Руководителя за ненадлежащее исполнение его обязанностей.

#### 4. Оплата труда и социальные гарантии Руководителя

4.1. Руководителю устанавливаются:

а) должностной оклад в размере \_\_\_\_\_ рублей;

б) выплаты компенсационного характера за работу \_\_\_\_\_

(указываются виды выплат)

в размере \_\_\_\_\_ рублей (или в процентах к окладу);

в) премии по итогам работы:

ежемесячная (ежеквартальная) премия при выполнении перечисленных ниже показателей в размере (процентов от должностного оклада): \_\_\_\_\_

(указываются показатели оценки эффективности работы Руководителя)

премия по итогам работы за год в размере \_\_\_\_ процентов от прибыли, оставшейся в распоряжении Предприятия после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, в пределах утвержденного Предприятием фонда потребления.

Премирование производится в соответствии с Порядком оплаты труда Руководителей Предприятий, установленным Органом исполнительной власти.

4.2. Премия по итогам работы за год:

а) не выплачивается в случае: \_\_\_\_\_

(указать основания, по которым премия не выплачивается)

б) снижается на \_\_\_\_\_ процентов от начисленного размера, в случае:

(указать основания, по которым премия выплачивается в пониженном размере)

4.3. В случае, если Руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам Предприятия установленных законодательством и (или) коллективным договором премий, пособий, доплат, компенсаций, премии Руководителю не начисляются.

4.4. Руководитель не имеет права получать выплаты из средств Предприятия, не установленные настоящим трудовым договором.

4.5. На Руководителя Предприятия распространяются выплаты социального характера, установленные на Предприятии коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

4.6. Руководителю Предприятия устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

4.7. В период действия настоящего трудового договора Руководитель пользуется всеми видами государственного социального страхования.

4.8. В случае, если производственная деятельность Предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм, Руководитель Предприятия не вправе получать премии по итогам работы (со дня приостановления деятельности Предприятия до дня устранения выявленных нарушений).

## **5. Ответственность Руководителя**

5.1. Руководитель Предприятия несет ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

5.2. Руководитель привлекается к материальной, административной или уголовной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **6. Изменение и расторжение трудового договора**

6.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении (уточнении) или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

6.2. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, в том числе:

а) по соглашению сторон, в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) по истечении срока трудового договора, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом Руководитель должен быть предупрежден о расторжении трудового договора не менее чем за три календарных дня до увольнения;

в) по решению Органа исполнительной власти о прекращении Договора, в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.1. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Дополнительными основаниями для расторжения трудового договора с Руководителем по инициативе Органа исполнительной власти в соответствии с пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

а) невыполнение по вине Руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности Предприятия;

б) необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок Предприятия;

в) невыполнение решений Правительства Российской Федерации, Правительства области и органов исполнительной власти области;

г) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении (оперативном управлении) Предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной Уставом Предприятия специальной правоспособности Предприятия;

д) наличие по вине Руководителя на Предприятии более чем трехмесячной задолженности по заработной плате;

е) нарушение по вине Руководителя, установленной в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, требований по охране труда, повлекшее приостановление деятельности Предприятия или его структурного подразделения;

ж) необеспечение использования имущества Предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности Предприятия, установленными Уставом Предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных Предприятию бюджетных средств в течение более чем трех месяцев;

з) разглашение Руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

и) нарушение требований законодательства Российской Федерации, а также Устава Предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

к) нарушение установленного законодательством Российской Федерации запрета на занятие отдельными видами деятельности;

л) несоответствие руководителя Предприятия занимаемой должности, установленное по результатам его аттестации;

м) нарушение установленного порядка отчетности или предоставления искаженной отчетности;

н)

(при необходимости указать иные дополнительные основания)

6.4. В случае прекращения трудового договора с Руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка. В случае расторжения трудового договора при наличии виновных действий (бездействия) Руководителя компенсация не выплачивается.

При досрочном прекращении действия трудового договора в случае ликвидации (реорганизации) Предприятия Руководителю выплачивается выходное пособие в размерах, установленных трудовым законодательством.

6.5. Руководитель Предприятия имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор (по собственному желанию) в соответствии со статьей 280 Трудового кодекса Российской Федерации, предупредив об этом Орган исполнительной власти в письменной форме не позднее чем за один месяц.

### 7. Иные условия трудового договора

7.1. Настоящий трудовой договор, подписанный обеими сторонами, вступает в силу со дня согласования его комитетом по управлению имуществом области.

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

7.3. За один месяц до окончания срока действия настоящего договора Руководитель представляет в Орган исполнительной власти перспективную программу экономического развития предприятия.

7.4. Настоящий трудовой договор составлен в трех имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых передается комитету по управлению имуществом области, а другие остаются у сторон - по одному экземпляру у каждой.

### 8. Подписи и реквизиты сторон

Орган исполнительной власти

\_\_\_\_\_ (полное наименование)

Юридический адрес \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Руководитель Предприятия

паспорт:

серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ года,

зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Трудовой договор СОГЛАСОВАН  
комитетом по управлению  
имуществом области

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

Экземпляр трудового договора получен

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (дата)

**Положение  
об условиях оплаты труда руководителей государственных  
унитарных предприятий Саратовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящим Положением определяется порядок установления условий и размера оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Саратовской области (далее - предприятия).

1.2. Условия оплаты труда руководителя предприятия определяются трудовым договором, заключенным между руководителем предприятия и органом исполнительной власти области, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (сфере управления) (далее – орган исполнительной власти).

1.3. Оплата труда руководителя предприятия состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера в соответствии с законодательством и премий по итогам работы.

1.4. Изменение размера и условий оплаты труда руководителя предприятия осуществляется на основании изменений, внесенных в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему.

1.5. Оплата труда руководителя предприятия производится с периодичностью и в сроки, установленные на предприятии.

1.6. Руководитель не имеет права получать выплаты из средств предприятия, не установленные настоящим Положением и трудовым договором.

**2. Определение размера должностного оклада  
руководителя предприятия**

2.1. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников данного предприятия исходя из списочной численности работников на 1-е число месяца, в котором заключается договор.

**Максимальные коэффициенты кратности  
должностных окладов руководителей предприятий  
к величине среднемесячной заработной платы по предприятию**

Списочная численность работников предприятия (чел.)	Максимальный коэффициент кратности
до 25	1,8
от 26 до 50	2,0
от 51 до 100	2,5

от 101 до 400	3,0
от 401 до 700	3,5
от 701 до 1000	4,0
свыше 1000	4,5

2.2. В случае, когда в силу специфики деятельности предприятия более 30 процентов от общей численности работающих составляют рабочие, для определения должностного оклада руководителя может быть установлен более высокий коэффициент кратности, чем предусмотрено пунктом 2.1 настоящего Положения, но не более 3.

2.3. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется за 12 месяцев, предшествующих дате установления оклада руководителю.

2.4. Среднемесячная заработная плата по предприятию определяется делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей за 12 месяцев на среднесписочную численность работников за 12 месяцев и на 12.

Среднесписочная численность работников и фонд заработной платы определяются в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденными приказом Федеральной службы государственной статистики от 12 ноября 2008 года № 278.

2.5. При расчете среднемесячной заработной платы по предприятию исключается начисленная заработная плата руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера.

2.6. Пересмотр размера должностного оклада руководителя предприятия осуществляется органом исполнительной власти по согласованию с комитетом по управлению имуществом области при наличии финансовой возможности, если средняя заработная плата работников предприятия за календарный год увеличилась.

Должностной оклад руководителя предприятия увеличивается в соответствии с пунктами 2.1-2.5 настоящего Положения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с 1 января года, следующего за календарным годом, в котором произошло увеличение средней заработной платы работников предприятия.

2.7. При создании нового предприятия со списочной численностью работников до 400 человек должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в сумме, равной 5 минимальным размерам оплаты труда, со списочной численностью свыше 400 человек – равной 7 минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законодательством.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда руководителю предприятия органом исполнительной власти устанавливаются выплаты компенсационного характера, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Саратовской области.

#### **4. Определение размера и порядка премирования**

4.1. Условием премирования руководителя предприятия является достижение предприятием конкретных результатов деятельности по показателям, установленным органом исполнительной власти.

4.2. Размер премий руководителю предприятия, условия, при которых они выплачиваются полностью или частично или не выплачиваются, периодичность выплат (расчетный период) определяются органом исполнительной власти и включаются в трудовой договор.

4.3. Руководителю предприятия по итогам работы устанавливаются:  
ежемесячная (ежеквартальная) премия;  
премия по итогам работы за год.

4.4. Ежемесячная (ежеквартальная) премия устанавливается руководителю за достижение определенных трудовым договором показателей результатов деятельности руководителя за предшествующий период (месяц, квартал) – в размере до 70 процентов должностного оклада за 1 месяц.

4.5. В качестве показателей премирования могут быть указаны производственные, финансовые, качественные и иные показатели, исходя из особенностей отрасли и предприятия, достижение которых в деятельности предприятия должно быть обеспечено руководителем. В обязательном порядке включаются показатели снижения издержек, повышения энергоэффективности, повышения производительности труда, отсутствия задолженности по заработной плате, результаты внедрения технологий и инноваций.

4.6. Премия по итогам работы за год выплачивается за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации, в том числе части прибыли, подлежащей перечислению в областной бюджет, и не может превышать 10 процентов ее объема.

Размер премии определяется по результатам оценки показателей экономической эффективности деятельности предприятия за истекший год в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей предприятий, утвержденным органом исполнительной власти.

#### **5. Выплаты социального характера**

5.1. На руководителя предприятия распространяются выплаты социального характера, установленные для работников предприятия коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

5.2. К выплатам социального характера относятся выплаты, определенные в Указаниях по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденных приказом Федеральной службы государственной статистики от 12 ноября 2008 года № 278.