



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10 октября 2025 г. № 861-пП

г. Пенза

### **О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 26.08.2024 № 642-пП (с последующими изменениями)**

В целях приведения нормативного правового акта Правительства Пензенской области в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Законом Пензенской области от 21.04.2025 № 4006-ЗПО "О Правительстве Пензенской области" (с последующими изменениями), Правительство Пензенской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Пензенской области от 26.08.2024 № 642-пП "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий Пензенской области и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в собственности Пензенской области" (с последующими изменениями) (далее - постановление) изменение, заменив в наименовании и пункте 1 слово "руководителей" словами "руководящего состава".

2. Внести в Положение об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий Пензенской области и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в собственности Пензенской области, утвержденное постановлением, изменение, изложив его в следующей редакции:

### **"Положение об оплате труда руководящего состава государственных унитарных предприятий Пензенской области и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в собственности Пензенской области**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда руководящего состава государственных унитарных предприятий Пензенской области и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в собственности Пензенской области (далее - Положение), разработано

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (с последующими изменениями), от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (с последующими изменениями), от 08.02.1998 № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 29.03.2024 № 4191-ЗПО "Об управлении собственностью Пензенской области" (с последующими изменениями) и регламентирует оплату труда руководящего состава государственных унитарных предприятий Пензенской области и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Пензенской области.

1.2. Для целей Положения применяются следующие определения:

- государственное предприятие - государственное унитарное предприятие Пензенской области;

- хозяйственное общество - акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, акции (доли) Пензенской области в уставном капитале которых составляют более 50 процентов;

- предприятие - государственное предприятие, хозяйственное общество;

- руководящий состав - единоличный исполнительный орган предприятия, коллегиальный исполнительный орган хозяйственного общества, а также иные должностные лица предприятия в соответствии с внутренними и (или) учредительными документами предприятия;

- ключевой показатель эффективности - показатель, на основании которого оценивается эффективность деятельности хозяйственного общества в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава;

- показатель деятельности - показатель, на основании которого оценивается эффективность деятельности государственного предприятия в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава;

- целевое значение ключевого показателя эффективности (показателя деятельности) - количественная характеристика показателя, определенная стратегией развития хозяйственного общества, программой деятельности государственного предприятия;

- отраслевой орган - исполнительный орган Пензенской области, координирующий и регулирующий деятельность в соответствующей отрасли;

- уполномоченный орган - орган управления хозяйственного общества (общее собрание акционеров, общее собрание участников, совет директоров), действующий на основании законодательства Российской Федерации, устава хозяйственного общества.

1.3. Целями Положения являются:

- обеспечение единого подхода к определению размеров оплаты труда руководящего состава предприятий;

- установление зависимости размеров оплаты труда руководящего состава от результатов финансово-хозяйственной деятельности данных предприятий;

- повышение мотивации руководящего состава к обеспечению безубыточной, результативной деятельности предприятий.

1.4. Оплата труда руководящего состава производится из средств предприятия и состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Руководящий состав предприятия не имеет права получать выплаты из средств предприятия, не предусмотренные Положением и трудовым договором.

1.6. Оплата труда руководящего состава предприятия производится в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы всем работникам предприятия, в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

## **2. Определение размера должностного оклада руководящего состава предприятия**

2.1. Должностной оклад руководящего состава предприятия представляет собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.2. Должностной оклад единоличного исполнительного органа предприятия устанавливается в зависимости от размера тарифной ставки минимального разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии или иным локальным правовым актом предприятия исходя из следующих показателей:

Штатная численность предприятия (единиц)	Кратность к размеру тарифной ставки минимального разряда рабочего основной профессии на предприятии
до 11	2
от 11 (включительно) до 26	3
от 26 (включительно) до 41	4
от 41 (включительно) до 61	5
от 61 (включительно) до 101	6
от 101 (включительно) до 131	7
от 131 (включительно)	8

На предприятии, где не применяются тарифные ставки и для оплаты труда используются месячные оклады, расчет должностного оклада единоличного исполнительного органа предприятия производится исходя из минимального оклада рабочих согласно штатному расписанию, занятых в основном виде деятельности, определенном в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности и зарегистрированным уполномоченным органом в установленном законодательством порядке.

В случае отсутствия в штатном расписании предприятия должностей рабочих, занятых в основном виде деятельности, расчет должностного оклада единоличного исполнительного органа предприятия производится исходя из минимального оклада служащих согласно штатному расписанию, занятых в основном виде деятельности, определенном в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности и зарегистрированным уполномоченным органом в установленном законодательством порядке.

В случае если списочная численность предприятия более одного года составляет менее 70 процентов штатной численности, должностной оклад единоличного исполнительного органа предприятия устанавливается в зависимости от списочной численности в соответствии с кратностью, установленной в таблице настоящего пункта Положения.

Должностной оклад единоличного исполнительного органа предприятия устанавливается в размере не ниже 2,7 минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), но не должен превышать 7 МРОТ, установленного действующим законодательством на момент заключения трудового договора.

Расчет размера должностного оклада единоличного исполнительного органа государственного предприятия осуществляется Министерством государственного имущества Пензенской области в соответствии с Положением.

Расчет размера должностного оклада единоличного исполнительного органа хозяйственного общества осуществляется уполномоченным органом хозяйственного общества в соответствии с уставом и иными локальными правовыми актами хозяйственного общества.

Должностные оклады заместителей единоличного исполнительного органа предприятия устанавливаются в размере на 20 % ниже должностного оклада единоличного исполнительного органа предприятия.

Должностной оклад главного бухгалтера предприятия устанавливается в размере на 30 % ниже должностного оклада единоличного исполнительного органа предприятия.

При возложении обязанностей единоличного исполнительного органа на его заместителя или иного работника данного предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не более установленного размера должностного оклада единоличного исполнительного органа.

Должностные оклады иных должностных лиц предприятия, а также оплата труда коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества устанавливаются локальными правовыми актами предприятия.

2.3. Должностной оклад руководящего состава предприятия устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях).

2.4. Основаниями изменения размера должностного оклада единоличного исполнительного органа являются:

- изменение штатной или списочной численности предприятия;
- изменение размера тарифной ставки минимального разряда рабочего основной профессии, минимального оклада рабочих или служащих.

В случае изменения должностного оклада по инициативе единоличного исполнительного органа государственного предприятия единоличный исполнительный орган государственного предприятия представляет в Министерство государственного имущества Пензенской области ходатайство об изменении должностного оклада и исходные данные для определения его размера (штатное расписание и приказ о его введении, размер тарифной ставки минимального разряда рабочего основной профессии либо минимального оклада рабочих (служащих)) (далее - исходные данные).

Министерство государственного имущества Пензенской области рассматривает вопрос об определении размера должностного оклада единоличного исполнительного органа государственного предприятия в течение 5 рабочих дней со дня получения документов.

Изменение должностного оклада единоличного исполнительного органа государственного предприятия оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), подписанным Министром государственного имущества Пензенской области и единоличным исполнительным органом государственного предприятия.

Вопрос об изменении размера должностного оклада единоличного исполнительного органа хозяйственного общества рассматривает уполномоченный орган хозяйственного общества в порядке и сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации, уставом и иными локальными правовыми актами хозяйственного общества.

В случае принятия решения об изменении размера должностного оклада единоличного исполнительного органа хозяйственного общества размер должностного оклада единоличного исполнительного органа не должен превышать 7 минимальных размеров оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством на момент принятия такого решения.

Изменение должностного оклада единоличного исполнительного органа хозяйственного общества оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), подписанным уполномоченным лицом в соответствии с уставом данного хозяйственного общества и единоличным исполнительным органом хозяйственного общества.

Изменение должностного оклада единоличного исполнительного органа предприятия влечет за собой изменение должностных окладов его заместителей и главного бухгалтера.

Руководящему составу предприятия выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими охраняемую законом тайну, в размере, установленном исходя из категории допуска. Обязательства руководящего состава предприятия по соблюдению требований законодательства Российской Федерации и размер выплат отражаются в трудовом договоре при условии представления документов, подтверждающих допуск к сведениям.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование труда, а также поощрение за качественно выполненную работу:

- премиальные выплаты по результатам работы за квартал;
- премиальные выплаты по результатам работы за год;
- разовые премии.

Решение о выплатах стимулирующего характера, размере выплат стимулирующего характера единоличному исполнительному органу государственного предприятия принимается Министерством государственного имущества Пензенской области в соответствии требованиями настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера, размере выплат стимулирующего характера должностным лицам государственного предприятия принимается единоличным исполнительным органом данного государственного предприятия.

Решение о выплатах стимулирующего характера, размере выплат стимулирующего характера единоличному исполнительному органу хозяйственного общества принимается уполномоченным органом хозяйственного общества в соответствии с требованиями настоящего Положения, уставом и иными локальными правовыми актами хозяйственного общества.

Решение о выплатах стимулирующего характера, размере выплат стимулирующего характера должностным лицам хозяйственного общества принимается единоличным исполнительным органом данного хозяйственного общества.

Премиальные выплаты по результатам работы за квартал (год) единоличному исполнительному органу, должностным лицам предприятия выплачиваются исходя из результатов оценки деятельности предприятия по итогам работы за соответствующий квартал (год).

Размер премиальных выплат за квартал (год) устанавливается исходя из суммы не более одного месячного должностного оклада единоличного исполнительного органа, должностного лица с учетом выполнения:

- показателей деятельности соответствующего квартала (года) для государственных предприятий;
- ключевых показателей эффективности соответствующего квартала (года) для хозяйственных обществ.

Наряду с ключевыми показателями эффективности, показателями деятельности рекомендуется предусматривать показатели депремирования руководящего состава предприятия.

Показатели депремирования руководящего состава предприятия и их целевые значения устанавливаются на отчетный период (квартал, год) уполномоченным органом в соответствии с уставом и иными внутренними документами предприятия до наступления соответствующего отчетного периода.

Формирование ключевых показателей эффективности обществ, показателей деятельности предприятий, а также показателей депремирования руководящего состава производится в отношении хозяйственных обществ в соответствии с локальными правовыми актами, регламентирующими формирование ключевых показателей эффективности деятельности указанных обществ, а в отношении государственных предприятий - в соответствии с локальными правовыми актами, регламентирующими формирование показателей деятельности указанных предприятий, разработанными в соответствии с Методическими рекомендациями по применению ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставных капиталах которых доля участия Российской Федерации или субъекта Российской Федерации превышает 50 процентов, и показателей деятельности государственных унитарных предприятий в целях определения размера вознаграждения их руководящего состава, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.06.2019 № 1388-р (с последующими изменениями).

В случае когда Пензенская область стала учредителем (акционером, участником) предприятия после наступления соответствующего отчетного периода (квартал, год), порядок премирования руководящего состава по результатам работы за квартал (год) определяется в соответствии с коллективным договором либо иным локальным правовым актом предприятия, действовавшим в период, за который осуществляется премирование, в размере, определенном коллективным договором либо иным локальным правовым актом предприятия.

Показатели деятельности и их целевые значения устанавливаются на отчетный период (квартал, год) Министерством государственного имущества Пензенской области до наступления соответствующего отчетного периода.

Ключевые показатели эффективности и их целевые значения устанавливаются на отчетный период (квартал, год) уполномоченным органом в соответствии с уставом и иными локальными правовыми актами хозяйственного общества до наступления соответствующего отчетного периода.

Показатели деятельности, ключевые показатели эффективности должны включать в себя показатели, характеризующие:

- финансово-экономическое положение или динамику развития предприятия, включая показатели прибыли;
- качество финансового управления (для ключевых показателей эффективности, показателей деятельности за квартал - отсутствие просроченной кредиторской задолженности);
- выполнение отраслевых или функциональных задач, выполнение указаний (предписаний) отраслевого органа, органов управления предприятия.

Установленные целевые значения показателей деятельности, ключевых показателей эффективности за прошедший отчетный период, текущий отчетный период корректировке не подлежат.

Для каждого показателя деятельности, ключевого показателя эффективности устанавливаются весовые коэффициенты, общая сумма которых должна быть равна 1.

Оценка выполнения показателей деятельности, ключевых показателей эффективности предприятия по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал, год) осуществляется отраслевым органом.

В случае невыполнения показателя деятельности, ключевого показателя эффективности (его целевого значения) размер премиальных выплат по результатам работы за соответствующий отчетный период (квартал, год) снижается на весовой коэффициент соответствующего показателя.

Премиальные выплаты по результатам работы за квартал (год) начисляются за фактически отработанное в расчетном периоде время.

Премиальные выплаты по результатам работы за квартал (год) не начисляются за период временной нетрудоспособности, нахождения в очередном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

В случае временного приостановления деятельности предприятия либо его структурного подразделения премиальные выплаты по результатам работы за квартал (год) не начисляются и не выплачиваются со дня введения временного запрета или административного приостановления деятельности предприятия до дня прекращения данных ограничений.

3.2. Расчет премиальных выплат по результатам работы за квартал (год) осуществляется по следующей формуле:

$$П = МДО * (1 - СумВК) * Ков,$$

где:

П - премиальные выплаты по результатам работы за квартал (год);

МДО - месячный должностной оклад руководящего состава предприятия;

СумВК - сумма весовых коэффициентов невыполненных показателей;

Ков - коэффициент отношения фактически отработанного времени в расчетном периоде к плановому периоду.

3.3. Премиальные выплаты по результатам работы за год руководящему составу предприятия не выплачиваются в следующих случаях:

- если полученная за отчетный период прибыль за вычетом налогов и других обязательных платежей меньше 12 месячных должностных окладов руководящего состава предприятия;

- если предприятие имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными правовыми актами, по итогам отчетного года;

- если предприятие имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного года.

Руководящий состав предприятий, не имеющих прибыли по результатам отчетного года по причине выполнения социально значимых мероприятий Пензенской области, предусмотренных государственными программами Пензенской области, по итогам реализации которых получен отрицательный

финансовый результат, могут получать премиальные выплаты за год в размере не выше одного месячного должностного оклада по результатам представления отчета о выполнении стратегического плана (программы) деятельности предприятия за отчетный год, утвержденного в установленном порядке, и письменного ходатайства отраслевого органа.

3.4. Руководящему составу предприятия выплачиваются разовые премии, предусмотренные на предприятии коллективным договором либо иным локальным правовым актом предприятия, в размере, определенном коллективным договором либо иным локальным правовым актом предприятия, но не выше одного месячного должностного оклада по одному из оснований и не выше трех месячных должностных окладов в год.

#### 4. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты

Порядок осуществления и размеры гарантированных выплат компенсационного характера руководящему составу предприятия устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством на основании коллективного договора либо иного локального правового акта предприятия.

Лицу, замещающему должность единоличного исполнительного органа предприятия, достигшему установленным действующим законодательством возраста, дающего право на установление страховой пенсии по старости, производится единовременная выплата в зависимости от его стажа работы на предприятии в данной должности исходя из следующих критериев:

Стаж работы на предприятии в должности	Размер выплаты
от 3 до 5 лет (включительно)	один месячный должностной оклад
свыше 5 лет	два месячных должностных оклада

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение вышеуказанной единовременной выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Расчет стажа работы на предприятии для получения единовременной выплаты осуществляется кадровой службой предприятия.

Единоличному исполнительному органу, должностным лицам предприятия к ежегодному отпуску выплачивается материальная помощь за счет средств предприятия в размере одного месячного должностного оклада.

В случае смерти лица, замещающего должность единоличного исполнительного органа предприятия, члены его семьи получают единовременную компенсацию в размере двух должностных окладов.

## 5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава государственного предприятия

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственного предприятия (без учета заработной платы соответствующего единоличного исполнительного органа государственного предприятия, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для единоличного исполнительного органа государственного предприятия устанавливается в кратности до 3, его заместителей - до 2,5, главного бухгалтера - до 2.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для единоличного исполнительного органа государственного предприятия, его заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством государственного имущества Пензенской области и оформляется приказом.

5.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате единоличного исполнительного органа государственного предприятия, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства государственного имущества Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области."

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Настоящее постановление опубликовать в газете "Пензенские губернские ведомости" и разместить (опубликовать) на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и на официальном сайте Правительства Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя исполнительного органа Пензенской области в сфере земельных и имущественных отношений.

Временно исполняющий обязанности  
Председателя Правительства  
Пензенской области



О.В. Мельниченко