

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ**



**БУРЯАД УЛАСАЙ
ЗАСАГАЙ ГАЗАР**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ТОГТООЛ

от 15 апреля 2020 г. № 199

г. Улан-Удэ

**О внесении изменений в постановление
Правительства Республики Бурятия от 12.09.2014 № 448
«Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий
Республики Бурятия, хозяйственных обществ, более 50 процентов
акций (долей) которых находится в собственности
Республики Бурятия»**

В целях совершенствования регулирования трудовых отношений с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами государственных унитарных предприятий Республики Бурятия, хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) которых находится в собственности Республики Бурятия, Правительство Республики Бурятия **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменение в постановление Правительства Республики Бурятия от 12.09.2014 № 448 «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Бурятия, хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) которых находится в собственности Республики Бурятия» (в редакции постановлений Правительства Республики Бурятия от 16.02.2016 № 49, от 29.01.2019 № 25), изложив Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Бурятия, хозяйственных обществ, бо-

лее 50 процентов акций (долей) которых находится в собственности Республики Бурятия, в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

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

**Глава Республики Бурятия -
Председатель Правительства
Республики Бурятия**



А. Цыденов

Проект представлен Министерством имущественных
и земельных отношений
тел. 21-52-05

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Республики Бурятия
от 15.04.2020 № 199

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Бурятия
от 12.09.2014 № 448

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий
Республики Бурятия, хозяйственных обществ, более 50 процентов
акций (долей) которых находится в собственности
Республики Бурятия

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Бурятия, хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) которых находится в собственности Республики Бурятия (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Законом Республики Бурятия от 28.01.2000 № 343-П «Об общих принципах управления государственной собственностью Республики Бурятия».

1.2. Для целей настоящего Положения применяются следующие определения:

- государственное предприятие - государственное унитарное предприятие Республики Бурятия;
- хозяйственное общество - акционерное общество или общество с ограниченной ответственностью, более 50 процентов акций (долей) которого находится в собственности Республики Бурятия;
- организация - государственное предприятие, хозяйственное общество;
- орган по управлению государственным имуществом - исполнительный орган государственной власти Республики Бурятия, уполномоченный в сфере управления имуществом, находящимся в государственной собственности Республики Бурятия;

- отраслевой орган - исполнительный орган государственной власти Республики Бурятия, к сфере управления которого относится республиканское предприятие, хозяйственное общество;

- руководитель - руководитель государственного предприятия и (или) хозяйственного общества;

- заместитель руководителя - заместитель руководителя государственного предприятия и (или) хозяйственного общества;

- главный бухгалтер - главный бухгалтер государственного предприятия и (или) хозяйственного общества;

- руководящий состав - руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер государственного предприятия и (или) хозяйственного общества;

- ключевые показатели эффективности - показатели, разработанные 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, на основании которых оценивается эффективность деятельности хозяйственного общества в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава;

- показатели деятельности - показатели, разработанные 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, на основании которых оценивается эффективность деятельности предприятия в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава.

1.3. Целями настоящего Положения являются:

- обеспечение единого подхода к определению размеров оплаты труда руководителей;

- установление зависимости размеров оплаты труда руководителей от результатов финансово-хозяйственной деятельности данных организаций;

- повышение мотивации руководителей к обеспечению безубыточной, результативной деятельности организаций.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации

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

2.2. Руководящий состав не имеет права получать выплаты из средств организации, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором.

2.3. Оплата труда руководителя производится в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы всем работникам организации.

2.4. Условия оплаты труда руководящего состава устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.5. За представление в орган по управлению государственным имуществом, отраслевой орган, совет директоров заведомо ложных сведений, относящихся к оплате труда руководящего состава, руководитель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Излишне начисленные и выплаченные руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру суммы средств (в результате счетной ошибки или в связи с неправомерными действиями руководителя, установленными судом) подлежат возврату руководителем, его заместителем, главным бухгалтером на соответствующий расчетный счет организации либо удержанию из начисленной в следующем периоде оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера.

3. Определение размера должностных окладов руководящего состава

3.1. Должностной оклад представляет собой фиксированный размер заработной платы руководителя за исполнение возложенных на него обязанностей за календарный месяц без учета иных предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением выплат.

3.2. Размер должностного оклада руководителя рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{Б} \times (\text{К}_\text{м} + \text{К}_\text{с}), \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад руководителя организации;

Б - базовая ставка должностного оклада руководителя организации, соответствующая величине минимального размера оплаты труда, определенная в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - базовая ставка должностного

оклада руководителя);

K_M - коэффициент масштаба управления;

K_C - коэффициент сложности труда и особенностей деятельности организации.

3.3. Коэффициент масштаба управления организацией определяется исходя из штатной численности работников организации и имеет следующие значения:

Штатная численность работников общества, человек	Значение коэффициента
до 30 (включительно)	3,4
от 31 до 60	4
от 61 до 70	4,3
от 71 до 90	4,8
от 91 до 120	5,2
от 121 до 140	6
от 141 до 180	7,5
от 181 и выше	8

В случае если по результатам расчетов размера должностного оклада руководителя организации по правилам, предусмотренным пунктом 3.2 настоящего Положения, нарушается уровень предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководящего состава), установленный отраслевым органом в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения, коэффициент масштаба управления снижается до такого значения, при котором предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководящего состава), с учетом размера коэффициента сложности труда и особенностей деятельности организации будет соответствовать установленной отраслевым органом кратности.

3.4. Коэффициент сложности труда и особенностей деятельности организации рассчитывается по следующей формуле:

$$K_C = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

K_C - коэффициент сложности труда и особенностей деятельности организации;

K_1 - коэффициент, отражающий осуществление организацией отдельных значимых социальных функций.

Для целей настоящего Положения отдельные значимые социальные функции - это поручения Правительства Республики Бурятия, включенные в Стратегию развития организации, направленные на достижение положительного социального эффекта (производство или реализация социально значимых, имеющих общественную значимость и полезность товаров (выполнение работ, оказание услуг)).

Под социально значимыми товарами, работами и услугами понимаются товары, работы и услуги в сфере:

- защиты окружающей среды, в том числе в сфере накопления, сбора, транспортирования, обработки, утилизации, обезвреживания и захоронения твердых коммунальных отходов;

- строительства инженерных сооружений, включающего в том числе строительство автомобильных дорог, мостов, тоннелей, инженерных коммуникаций, улично-дорожной сети;

- обеспечения эксплуатации и сохранности объектов инфраструктуры территории особой экономической зоны туристско-рекреационного типа;

- обеспечения населения лекарственными препаратами, деятельность, связанная с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров в соответствии с пунктом 3 статьи 5 Федерального закона от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»;

- формирования на территории республики рынка доступного жилья, в том числе путем предоставления льготных ипотечных продуктов;

- мониторинга окружающей среды (состояние и загрязнение); наблюдения за опасными экзогенными геологическими процессами для оценки состояния недр; мониторинга вод (подземных, минеральных, сточных и др.), почв и атмосферного воздуха.

При расчете указанного коэффициента принимаются данные о деятельности организации в финансовом году, предшествующему году заключения (изменения) трудового договора с руководителем организации.

K_1 имеет следующие значения:

Коэффициент	Значение коэффициента
Организация осуществляет отдельные значимые социальные функции	0,5
Организация не осуществляет отдельные значимые социальные функции	0

K_2 - коэффициент, отражающий уровень зависимости организации от бюджетных инвестиций.

Под зависимостью организации от предоставления бюджетных инве-

стиций понимается ситуация, при которой покрытие управленческих расходов организации осуществляется за счет средств бюджетных инвестиций из средств республиканского бюджета, направляемых на оплату акций (долей) организации при увеличении ее уставного капитала (уставного фонда) ввиду недостаточности собственных средств, полученных организацией от осуществляемых основных видов экономической деятельности.

При расчете указанного коэффициента принимаются:

- данные годовой бухгалтерской отчетности организации по строкам 2110, 2220 Отчета о финансовых результатах за год, предшествующий году, в котором заключается (изменяется) трудовой договор (далее - отчетный период);

- справка организации о размере управленческих расходов по счету 26 «Общехозяйственные расходы» за отчетный период.

Организация признается зависимой от бюджетных инвестиций при совокупности следующих условий:

- доля управленческих расходов в выручке организации составляет более 70 %;

- в отчетном периоде организацией осуществлялось увеличение уставного капитала (уставного фонда).

K_2 имеет следующие значения:

Коэффициент	Значение коэффициента
Организация зависима от бюджетных инвестиций	0
Организация независима от бюджетных инвестиций	0,5

3.5. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается отраслевым органом, а руководителя хозяйственного общества - советом директоров, на основании представленных организацией расчета размера должностного оклада по форме, установленной приложением к настоящему Положению, а также заверенных копий документов, содержащих исходные данные для определения его размера, предусмотренных пунктами 3.3, 3.4 настоящего Положения.

При этом размер должностных окладов руководящего состава по результатам расчетов, осуществленных по правилам, предусмотренным пунктом 3.2 настоящего Положения, не должен превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководящего состава), установленный отраслевым органом в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

3.6. Должностной оклад вновь назначенных руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации рассчитывается без применения коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.4 настоящего

Положения, на шестимесячный период с момента заключения трудового договора. При этом назначение нового руководителя организации не влечет изменений ранее установленных должностных окладов действующих заместителя руководителя и главного бухгалтера.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров в хозяйственных обществах устанавливаются в размере 60 процентов от должностного оклада руководителя хозяйственного общества.

Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров в государственных предприятиях устанавливаются в размере 85 процентов от должностного оклада руководителя государственного предприятия.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организаций и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) организаций устанавливается отраслевым органом в кратности от 1 до 4.

Расчет предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организаций и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) организаций производится отдельно в отношении каждой должности.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководящего состава организаций и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организаций рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в организации рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за предшествующий календарный год.

4. Порядок изменения размера должностных окладов руководящего состава

4.1. Изменение должностного оклада осуществляется по инициативе руководителя организации, отраслевого органа - в отношении унитарных предприятий, совета директоров - в отношении хозяйственных обществ.

4.2. Изменение размера должностных окладов руководящего состава организации осуществляется в случае:

- изменения базовой ставки должностного оклада руководителя организации;
- изменения значений любого из коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.3, 3.4 настоящего Положения;
- осуществления индексации размера должностного оклада руково-

дителя организации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. В случае изменения базовой ставки должностного оклада руководителя организации перерасчет размера должностного оклада осуществляется в срок, не превышающий 2 (двух) месяцев со дня вступления в силу соответствующих изменений в Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.4. Значения коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.3, 3.4 настоящего Положения, пересматриваются по инициативе организации ежегодно по результатам деятельности организации за финансовый год, предшествующий дате заключения соглашения к трудовому договору с руководителем организации об изменении размера должностного оклада, в срок, не превышающий 2 (двух) месяцев со дня представления организацией документов, предусмотренных пунктом 3.5 настоящего Положения.

4.5. В удовлетворении ходатайства руководителя организации об изменении размера должностного оклада может быть отказано в случае, если представленные документы по содержанию и (или) форме не соответствуют правилам установления должностного оклада руководителя, предусмотренным настоящим Положением, с направлением в адрес руководителя мотивированного ответа.

4.6. Изменение размера должностного оклада руководителя организации оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты руководящему составу организации, направленные на стимулирование труда, а также поощрение за качественно выполненную работу, в том числе:

- премиальные выплаты по результатам работы за квартал;
- вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности организации за год;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы);
- разовая премия за особые достижения в выполнении показателей развития организации, в связи с юбилейной и иными знаменательными датами и событиями.

Решение о выплате стимулирующего характера руководящему составу государственного предприятия принимается отраслевым органом, а руководящему составу хозяйственного общества - советом директоров.

5.2. Премиальные выплаты по результатам работы за квартал выплачиваются исходя из результатов оценки выполнения организацией ключевых показателей эффективности (показателей деятельности) соответствующего квартала.

Ключевые показатели эффективности (показатели деятельности) и

их числовые значения устанавливаются на отчетный период (год) с установлением ежеквартальных значений до наступления соответствующего отчетного периода отраслевым органом для государственных предприятий и советом директоров для хозяйственных обществ. Установленные числовые значения за прошедший отчетный и текущий календарные годы, а также их ежеквартальные значения корректировке не подлежат.

Для каждого ключевого показателя эффективности (показателя деятельности) устанавливаются весовые коэффициенты, общая сумма которых равна 1 или 100 %.

Оценка выполнения ключевых показателей эффективности (показателей деятельности) руководящего состава организации по итогам работы за соответствующий отчетный период (год) в отношении предприятий осуществляется отраслевым органом, в отношении хозяйственных обществ - советом директоров.

В случае невыполнения ключевого показателя эффективности (показателя деятельности) размер премиальных выплат по результатам работы за квартал снижается на весовой коэффициент соответствующего показателя.

Расчет премиальных выплат по результатам работы за квартал осуществляется по следующей формуле:

$$П = 3 \times \text{МДО} \times (1 - \text{СумВК}) \times \text{ЧД} - \text{Пд}, \text{ где:}$$

П - премиальные выплаты по результатам работы за квартал;

МДО - месячный должностной оклад руководителя (его заместителя, главного бухгалтера) в соответствии со штатным расписанием организации;

СумВК - сумма весовых коэффициентов невыполненных показателей;

ЧД - коэффициент отношения фактически отработанного времени в расчетном периоде к плановому согласно производственному календарю;

Пд - показатель депремирования руководящего состава, утвержденный отраслевым органом для унитарных предприятий и советом директоров для хозяйственных обществ.

Решение о выплате премий руководящему составу государственного предприятия принимает отраслевой орган в течение 10 рабочих дней со дня представления руководителем государственного предприятия исходных данных для определения премиальных выплат по результатам работы за отчетный квартал.

Решение о выплате премий руководящему составу хозяйственного общества принимает совет директоров в течение 10 рабочих дней со дня представления руководителем хозяйственного общества исходных данных для определения премиальных выплат по результатам работы за отчетный квартал.

Премия по результатам квартала не выплачивается в следующих случаях:

- если полученная за отчетный квартал прибыль, за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы трех месячных должностных окладов руководителя;

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

- если организация имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного квартала;

- наличия дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- наличия выявленных органами контроля (Ревизионной комиссией, независимым аудитором, органами ведомственного контроля) нарушений в деятельности организации в отчетном квартале.

5.3. Вознаграждение руководящему составу за результаты финансово-хозяйственной деятельности организации выплачивается по итогам работы за год (далее – вознаграждение) за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, за вычетом налогов и иных обязательных платежей, исходя из результатов оценки деятельности организации по итогам работы за год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$B = 3 \times \text{МДО} \times K \times \text{ЧД} - \text{Пд}, \text{ где:}$$

B - размер вознаграждения руководителя;

МДО - месячный должностной оклад руководителя, его заместителя, главного бухгалтера;

K - поправочный коэффициент (среднее значение суммы весовых коэффициентов выполненных показателей);

ЧД - коэффициент отношения фактически отработанного времени в году к плановому согласно производственному календарю;

Пд - показатель депремирования руководящего состава, утвержденный отраслевым органом для унитарных предприятий и советом директоров для хозяйственных обществ.

Поправочный коэффициент для определения размера вознаграждения руководящему составу организации рассчитывается как среднеарифметическое выполнение ключевых показателей эффективности (показателей деятельности) за отчетные кварталы отчетного года, при этом для расчета выполнения ключевых показателей эффективности (показателей деятельности) за отчетный период не может приниматься выше 100 %.

Размер вознаграждения руководящему составу устанавливается в размере не выше трех месячных должностных окладов руководителя и не

выше 10 % чистой прибыли организации за отчетный год.

Вознаграждение не выплачивается в следующих случаях:

- если полученная за отчетный год прибыль, за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 месячных должностных окладов руководителя;

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

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

- наличия дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- наличия выявленных органами контроля (Ревизионной комиссией, независимым аудитором, органами ведомственного контроля) нарушений в деятельности организации.

Решение о выплате вознаграждения руководящему составу государственного предприятия принимает отраслевой орган в течение 10 рабочих дней со дня принятия решения об утверждении размера части чистой прибыли, подлежащей перечислению в бюджет Республики Бурятия.

Вознаграждение руководящему составу государственного предприятия выплачивается только после фактического перечисления в республиканский бюджет в полном объеме части чистой прибыли.

Вознаграждение руководящему составу хозяйственного общества выплачивается по итогам принятия соответствующего решения советом директоров.

5.4. Премияльные выплаты и вознаграждение руководящему составу, указанные в пунктах 5.2, 5.3 настоящего Положения, начисляются за фактически отработанное в расчетном периоде время. Премияльные выплаты и вознаграждение не начисляются за период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

В случае временного запрета или административного приостановления деятельности организации либо его структурного подразделения премияльные выплаты и вознаграждение руководящему составу не начисляются и не выплачиваются со дня введения временного запрета или административного приостановления деятельности организации до дня прекращения данных ограничений.

5.5. Руководящий состав имеет право получать ежемесячную надбавку за выслугу лет (стаж работы), если она предусмотрена в организации коллективным договором либо иным локальным правовым актом, но не свыше установленного ниже предела:

Стаж работы в организации (лет)	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (стаж работы) от оклада
От 3 до 5 лет	Не более 10 %
Свыше 5 лет	Не более 15 %

5.6. Руководящий состав имеет право получать ежемесячную надбавку за почетное звание, если она предусмотрена в организации коллективным договором либо иным локальным правовым актом, но не свыше 10 % от месячного должностного оклада.

5.7. Руководящему составу могут выплачиваться разовые премии, предусмотренные в организации коллективным договором либо иным локальным правовым актом, за особые достижения в выполнении показателей развития организации, в связи с юбилейной и иными знаменательными датами и событиями в размере, определенном коллективным договором, но не свыше одного месячного должностного оклада по одному из указанных поводов и не свыше трех месячных должностных окладов в год.

Данные выплаты руководящему составу государственного предприятия устанавливаются отраслевым органом исполнительной власти, руководящему составу хозяйственного общества - советом директоров.

6. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты

6.1. Порядок осуществления и размеры гарантированных законодательством выплат компенсационного характера определяются в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Выплата компенсации руководителю в связи с уходом на пенсию по старости (возрасту) производится в зависимости от стажа работы в организации в должности руководителя исходя из следующих критериев:

Стаж работы в организации (лет)	Размер выплаты
От 3 до 5 лет	Один месячный должностной оклад
Свыше 5 лет	Два месячных должностных оклада

6.3. Руководителю к ежегодному отпуску выплачивается материальная помощь за счет средств организации, предусмотренная в организации коллективным договором либо иным локальным правовым актом, но не свыше двух месячных должностных окладов.

6.4. В случае смерти руководителя его семье выплачивается пособие в размере двух окладов.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров государственных унитарных
предприятий Республики Бурятия, хозяйственных
обществ, более 50 процентов акций (долей)
которых находится в собственности
Республики Бурятия

РАСЧЕТ
размера должностного оклада руководителя

(наименование организации)

№№ п/п	Наименование показателей	Значение
1.	Действующий размер должностного оклада руководителя в соответствии со штатным расписанием организации	
2.	Штатная численность работников организации, чел.	
3.	Осуществление отдельных значимых социальных функций	
4.	Сведения о размере управленческих расходов за отчетный период	
5.	Сведения о размере выручки за отчетный период	
6.	Сведения о мероприятиях по увеличению уставного капитала (уставного фонда) организации	
7.	Средняя заработная плата работников, принятая в расчете должностного оклада, руб.	
8.	Сведения о расчете уровня предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава организаций и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) организаций	
9.	Расчетный размер должностного оклада, руб.	