



УПРАВЛЕНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(АЛТАЙКРАИМУЩЕСТВО) АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ПРИКАЗ

Регистрационный № 33
от 26.01.2023

26.01.2023

№

13

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края

В соответствии постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края (приложение).
2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления

А.В. Теплов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу управления имуще-
ственных отношений Алтай-
ского края
от 26.01.2023 № 13

Положение
об оплате труда руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров краевых государственных унитарных
предприятий, подведомственных управлению имущественных
отношений Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края, (далее - «Положение») разработано 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, регулирует оплату труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края (далее - «Предприятие») при заключении с ними трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), а также устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Предприятия и среднемесячной заработной платы работников Предприятия.

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении, имеют значения, установленные постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края» (далее - «постановление Администрации Алтайского края № 160»).

1.3. Управление имущественных отношений Алтайского края осуществляет координацию деятельности Предприятия, а также функции учредителя Предприятия (далее - «Учредитель»), ежегодно на начало календарного года согласовывает штатные расписания предприятий.

В случае изменений, вносимых в штатные расписания в течение года, согласованию подлежат изменения в отношении руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров.

Согласованию с Учредителем подлежат условия оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров, устанавливаемые в их трудовых договорах.

1.4. Оплата труда руководителей включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Источником выплаты заработной платы руководителю является фонд оплаты труда Предприятия.

1.5. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции (оказываемых услуг, выполняемых работ) в сопоставимых ценах и повышения размера среднемесячной заработной платы работников Предприятия по сравнению с предыдущим годом.

1.6. Для определения размера увеличения заработной платы руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников Предприятия, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения).

1.7. При установлении условий оплаты труда руководителю Предприятия Учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Предприятия в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Таблица 1

Фактическая численность работников Предприятия, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4

от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников Предприятия необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы работников Предприятия осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.9. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Предприятия, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя Предприятия, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Предприятия.

1.10. В случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников Предприятия, размер должностного оклада руководителя определяется Учредителем с учетом утвержденного штатного расписания и предусмотренного фонда оплаты труда работников Предприятия.

1.11. При возложении обязанностей руководителя Предприятия на заместителя руководителя или иного работника этого Предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом требований настоящего Положения.

2. Порядок определения должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников списочного состава Предприятия (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу установления должностного оклада (с учетом данных статистической отчетности), и составляет до двух размеров указанной среднемесячной заработной платы.

2.2. Должностной оклад является существенным условием трудового договора, заключенного с руководителем.

2.3. Для определения размера должностного оклада и его согласования при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) предоставляются следующие документы:

информация о среднемесячной заработной плате работников Предприятия за предшествующие 12 месяцев (с учетом данных статистической отчетности), за исключением случаев, указанных в пункте 1.10 настоящего Положения;

штатное расписание Предприятия, утвержденное на момент заключения договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда;

сведения в соответствии с приложением к постановлению Администрации Алтайского края № 160.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда Предприятий. Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

3. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Предприятия в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Алтайского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия по результатам достижения Предприятием за соответствующий период показателей эффективности его деятельности (показателей экономической эффективности деятельности и дополнительных показателей деятельности Предприятия, вес которых в совокупности составляет 100 процентов);

премия к профессиональному празднику.

В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Для поощрения руководителя Предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые определяются по результатам достижения Предприятием показателей экономической эффективности его деятельности и дополнительных показателей, утвержденных Учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя Предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Предприятия.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяются Учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности и дополнительных показателей Предприятия.

3.4. При наличии у руководителя ученой степени по научной специальности, относящейся к сфере деятельности Предприятия, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов от должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов от должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц.

3.5. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать сорока процентов должностного оклада в месяц.

3.6. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 40 процентов должностного оклада в месяц. Руководителю устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на Предприятии в следующих размерах, указанных в таблице 2.

Таблица 2

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 30 лет	30
более 30 лет	40

3.7. Надбавка руководителю за напряженность и интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 100 процентов должностного оклада в месяц.

3.8. Премия по результатам достижения Предприятием показателей

эффективности деятельности устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Предприятия, в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

3.9. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руководителем, выплачивается на основании приказа Учредителя при наличии на Предприятии собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам Предприятия.

3.10. В трудовом договоре, заключаемом с руководителем Предприятия, предусматриваются показатели депремирования, которые могут снижать размер его вознаграждения, сформированного по результатам достижения Предприятием показателей деятельности. При этом показатели депремирования руководителя Предприятия не должны влиять на общий вес показателей деятельности Предприятия.

Показателями депремирования могут быть следующие:

наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы перед работниками Предприятия, задолженности по уплате налогов и других обязательных платежей;

несоблюдение руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда;

незаключение коллективного договора;

непроведение специальной оценки условий труда, непрохождение руководителем обучения по охране труда;

наличие нарушений бухгалтерской и финансовой дисциплины, порядка учета и отчетности;

наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на Предприятие или на должностное лицо Предприятия;

наличие нарушений условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда;

наличие нарушений трудовой дисциплины;

снижение объема валовой продукции (оказываемых услуг, выполняемых работ) в расчете на одного работника Предприятия за соответствующий период по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года.

Наличие, состав и вес показателей депремирования, их целевое значение, а также размер депремирования для Предприятия определяются Учредителем.

Показатели деятельности предприятий и показатели депремирования их руководящего состава устанавливаются Учредителем.

3.11. Премия по результатам достижения Предприятием показателей эффективности деятельности не выплачивается в случае, если:

Предприятие в соответствующем периоде (предшествующий год, квартал и т.д.) работало без прибыли;

производственная деятельность Предприятия или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности Предприятия до момента устранения выявленных нарушений);

к руководителю Предприятия были применены меры дисциплинарной ответственности в течение квартала, в котором вынесено дисциплинарное взыскание.

3.12. Перечень показателей деятельности Предприятия, включая дополнительные показатели деятельности, и показателей депремирования руководящего состава, их целевые значения и вес для каждого Предприятия определяются в составе программы деятельности Предприятия, утверждаемой Учредителем.

Общее количество дополнительных показателей деятельности Предприятия устанавливается в количестве не более 4 показателей.

3.13. При рассмотрении вопросов выплаты вознаграждения руководящему составу Предприятия учитываются:

фактически достигнутые в отчетном году значения показателей деятельности;

причины отклонений (невыполнение или перевыполнение) фактически достигнутых целевых значений показателей деятельности от их установленных целевых значений;

показатели депремирования руководящего состава.

3.14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда Предприятий. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

4. Выплаты социального характера

4.1. В трудовом договоре с руководителем может быть предусмотрена выплата материальной помощи:

к ежегодному оплачиваемому отпуску, но не более четырех должностных окладов;

в иных случаях (в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами).

4.2. Учредителем для внесения в трудовой договор в качестве выплаты социального характера может быть предложена оплата стоимости санаторно-курортного лечения (один раз в год).