



ПРАВИТЕЛЬСТВО АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.01.2020

№ 5

г. Барнаул

О внесении изменений в постановление
Администрации Алтайского края
от 15.04.2009 № 160

Правительство Алтайского края постановляет:

1. Внести в постановление 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» (в редакции от 05.04.2010 № 138, от 14.03.2016 № 81, от 23.12.2016 № 434) изменения согласно приложению.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Губернатор Алтайского края,
Председатель Правительства
Алтайского края



В.П. Томенко

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Алтайского края
от 13.01.2020 № 5

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в постановление 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»

В Положении об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края, утвержденном постановлением:

слова «средняя заработная плата» в соответствующем падеже заменить словами «среднемесячная заработная плата» в соответствующем падеже;

пункт 1.1 после слов «(дополнительных соглашений к трудовым договорам)» дополнить словами «, а также устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников предприятий»;

после пункта 1.1 дополнить Положение пунктом 1.1.1 следующего содержания:

«1.1.1. Понятия, используемые в настоящем Положении, означают следующее:

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

«дополнительные показатели деятельности» - показатели, характеризующие деятельность предприятия в соответствующей отрасли;

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

«целевое значение показателя деятельности» - количественная характеристика показателя, определенная стратегией развития предприятия, программой деятельности предприятия;

«показатели экономической эффективности деятельности» - показатели, характеризующие финансовую деятельность предприятия;

«программа деятельности предприятия» - комплекс мероприятий, связанных между собой по срокам и источникам финансирования, которые должны соответствовать основным направлениям его деятельности (в планируемом периоде) по достижению целей и выполнению задач, определенных стратегией развития предприятия на срок от 3 до 5 лет, уставом предприятия,

решениями органа исполнительной власти Алтайского края, осуществляющим координацию деятельности предприятия, а также функции учредителя предприятия.»;

пункт 1.2 после слов «учредителя предприятия» дополнить словами «(далее – «учредитель»)»;

пункт 1.3 изложить в следующей редакции:

«1.3. Оплата труда руководителей предприятий включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.»;

пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

«1.5. 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.

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:

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 Пра-

вительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.»;

дополнить Положение пунктом 1.7 следующего содержания:

«1.7. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом норм настоящего Положения.»;

пункт 2.1 изложить в следующей редакции:

«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 предприятия, 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.»;

абзац второй пункта 2.3 изложить в следующей редакции:

«информация о среднемесячной заработной плате работников предприятия за предшествующие 12 месяцев (с учетом данных статистической отчетности), за исключением случаев, указанных в пункте 2.2 настоящего Положения.»;

пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий 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.»;

пункт 3.3 изложить в следующей редакции:

«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 предприятий, вес которых в совокупности составляет 100 процентов). Показатели эффективности деятельности предприятия устанавливаются в порядке, определенном учредителем;

премия к профессиональному празднику.

По предложению учредителя в трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Для поощрения руководителей предприятий 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.»;

пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

«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.»;

пункты 3.7 – 3.8 изложить в следующей редакции:

«3.7. Надбавка руководителю за напряженность и интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать ста 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.»;

пункт 3.10 изложить в следующей редакции:

«3.10. В трудовом договоре, заключаемом с руководителем предприятия, необходимо предусматривать показатели депремирования руководящего состава, которые могут снижать размер его вознаграждения, сформированного по результатам достижения предприятием показателей деятельности. При этом показатели депремирования руководящего состава предприятий не должны влиять на общий вес показателей деятельности предприятий.

Показателями депремирования могут быть следующие:

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

наличие объема совокупного долга к прибыли до вычета налоговых и процентных платежей и амортизации;

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

незаклучение коллективного договора;

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

снижение объема валовой продукции в расчете на одного работника предприятия за соответствующий период по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;

неучастие предприятия в реализации государственных и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

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

Показатели деятельности предприятий и показатели депремирования их руководящего состава устанавливаются учредителем.»;

пункт 3.11 изложить в следующей редакции:

«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.»;

пункт 3.12 изложить в следующей редакции:

«3.12. Перечень показателей деятельности предприятий, 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 рекомендуется устанавливать в количестве не более 4 показателей.»;

пункт 3.13 считать пунктом 3.15;

дополнить Положение пунктами 3.13 – 3.14 следующего содержания:

«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. В целях обеспечения достоверности расчетов показателей дея-

тельности предприятий уполномоченным органам исполнительной власти рекомендуется обеспечивать ежегодную проверку корректности расчетов целевых значений показателей деятельности, а также обоснованность размера вознаграждения руководящего состава предприятий (с учетом фактического достижения целевых значений показателей деятельности).

В основу расчета фактических значений показателей экономической эффективности деятельности предприятий необходимо закладывать бухгалтерскую (финансовую) отчетность, в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, – консолидированную финансовую отчетность.»;

приложение к Положению изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края

СВЕДЕНИЯ
для согласования трудового договора
(дополнительного соглашения) с руководителем КГУП

№ п/п	Показатели	Единицы измерения	За календарный год, предшествующий дате установления размера заработной платы руководителя	За календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения)
1	2	3	4	5
1	Среднесписочная численность работников	человек		
2	Объем валовой продукции, рассчитанный в ценах года, предшествующего году заключения трудового договора (дополнительного соглашения)	тыс. руб.		
3	Объем валовой продукции, рассчитанный в ценах года, предшествующего году заключения трудового договора (дополнительного соглашения), в расчете на одного работника	тыс. руб.		

1	2	3	4	5
4	Среднемесячная заработная плата на предприятии (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)	руб.		
5	Темп роста среднемесячной заработной платы одного работника	%		
6	Среднемесячная заработная плата руководителя	руб.		
7	Темп роста среднемесячной заработной платы руководителя	%		
8	Темп роста выручки от реализации продукции и услуг	%		
9	Чистая прибыль	тыс. руб.		
10	Дата заключения коллективного договора			
11	Дата специальной оценки условий труда			
12	Дата обучения руководителя охране труда			
13	Затраты на охрану труда в расчете на одного работника	руб.		

Руководитель _____ Ф.И.О. _____
(подпись)