

№ 205206-2017-5473
от 27 04 17

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 апреля 2017 года № 131

Об условиях оплаты труда руководителей Ленинградских областных государственных унитарных предприятий

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Ленинградской области **п о с т а н о в л я е т** :

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда руководителей Ленинградских областных государственных унитарных предприятий (далее – Положение).

2. Органам исполнительной власти Ленинградской области, осуществляющим полномочия учредителя по заключению, изменению и прекращению в установленном порядке трудовых договоров с руководителями Ленинградских областных государственных унитарных предприятий:

в трехмесячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления привести свои нормативные правовые акты в соответствие с Положением, утвержденным настоящим постановлением;

при заключении трудовых договоров с руководителями Ленинградских областных государственных унитарных предприятий руководствоваться Положением, утвержденным настоящим постановлением.

Губернатор
Ленинградской области



А.Дрозденко

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Правительства
 Ленинградской области
 от 27 апреля 2017 года № 131
 (приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ
 об условиях оплаты труда руководителей
 Ленинградских областных государственных унитарных предприятий

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей Ленинградских областных государственных унитарных предприятий (далее – предприятия) при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей предприятий, заместителей руководителей предприятий, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников предприятий.

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

3. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается органом исполнительной власти Ленинградской области, осуществляющим полномочия учредителя по заключению, изменению и прекращению в установленном порядке трудового договора с руководителем предприятия (далее – учредитель), в зависимости от размера минимальной заработной платы (МРЗП), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на первое число месяца, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор, и от списочной численности работников предприятия исходя из следующих показателей:

Таблица

Списочная численность работников предприятия (человек)	Кратность к МРЗП
До 50	3,0 – 4,0
От 51 до 100	5,0 – 6,0
От 101 до 500	7,0 – 8,0
Свыше 500	9,0 – 10,0

Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается учредителем исходя из кратности к МРЗП в пределах, указанных в таблице настоящего пункта для данной группы предприятий в зависимости от списочной численности работников.

Максимальная кратность к МРЗП при определении должностного оклада руководителя предприятия устанавливается только руководителям предприятий, которые имеют прибыль по результатам работы за год, предшествующий году, в котором заключается (перезаключается) трудовой договор, в пределах кратности, установленной для предприятия, определенной в зависимости от списочной численности работников предприятия в соответствии с настоящим пунктом.

Для определения размера должностного оклада руководителя предприятия МРЗП умножается на показатель кратности, установленный в соответствии с настоящим пунктом.

Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается в фиксированной сумме (в рублях) на срок действия трудового договора и подлежит изменению в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

При изменении списочной численности работников предприятия по итогам календарного года должностной оклад руководителя предприятия подлежит изменению, за исключением случаев, когда при определении должностного оклада руководителя предприятия установлена максимальная кратность к МРЗП.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Для поощрения руководителей предприятий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем в соответствии с Методическими указаниями по применению ключевых показателей эффективности государственными корпорациями, государственными компаниями, государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в совокупности превышает пятьдесят процентов (одобрены поручением Правительства Российской Федерации от 27 марта 2014 года № ИШ-П13-2043), за соответствующий период.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия, заместителям руководителя предприятия и главному бухгалтеру предприятия не выплачиваются в следующих случаях:

если предприятие имеет просроченную задолженность по заработной плате, а также по выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными 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.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия, главного бухгалтера предприятия), определяется правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителя руководителя предприятия, главного бухгалтера предприятия на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия (без учета заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия осуществляется в целях определения предельного уровня их соотношения в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю предприятия учредитель должен исходить из необходимости не превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

7. Размер должностного оклада заместителей руководителя предприятия не может быть ниже 80 процентов и не может превышать 90 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.

Размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия не может быть ниже 75 процентов и не может превышать 85 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.

8. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя предприятия или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.