



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

## УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 12 мая 2016 г. № 145

### **О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия)**

В целях приведения в соответствие с нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, повышения материальной заинтересованности в результате финансово-хозяйственной деятельности с учетом ключевых показателей эффективности деятельности руководителей государственных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), Правительство Республики Саха (Якутия) **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 17 августа 2004 г. № 384 «Об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Саха (Якутия)» следующие изменения:

1.1. Дополнить пунктом 2.3 следующего содержания:

«2.3. Обеспечить перезаключение трудовых договоров в срок не позднее, чем за один месяц до истечения срока трудового договора.».

1.2. Пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) (Дружинин А.Н.):

6.1. Обеспечить рассмотрение трудовых договоров с руководителем государственного унитарного предприятия в срок не более десяти рабочих дней, без учета времени их доработки по устранению замечаний.

6.2. Оказывать методическую и консультативную помощь органам местного самоуправления муниципальных образований, органам управления хозяйственных обществ, руководителям унитарных предприятий при заключении трудовых договоров.».

1.3. В пункте 9 слова «Власова А.В.» заменить словами «Дьячковского А.П.».

1.4. Приложение «Положение об оплате труда и материальном поощрении руководителей государственных унитарных предприятий» изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Внести в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 декабря 2012 г. № 591 «О единоличных исполнительных органах государственных унитарных предприятий Республики Саха (Якутия) и хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия)» следующие изменения:

2.1. Пункт 2 дополнить подпунктом «ж» следующего содержания:

«ж) форму отчета об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия) (вместе с Порядком предоставления отчета об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия)), согласно приложению № 7 к настоящему постановлению.».

2.2. Пункт 4 дополнить подпунктом «д» следующего содержания:

«д) обеспечить ежегодное представление в срок не позднее 01 марта в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия) отчета об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия), согласно приложению № 7 к настоящему постановлению.».

2.3. Дополнить пунктом 5.3 следующего содержания:

«5.3. Устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы единоличного исполнительного органа хозяйственного общества и средней заработной платы работников соответствующего хозяйственного общества в соответствии с пунктом 2.12 Положения об оплате труда и материальном поощрении руководителей государственных унитарных предприятий, утвержденного постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 17 августа 2004 г. № 384, за исключением единоличных исполнительных органов хозяйственных обществ, указанных в приложении к Положению о вознаграждении единоличного исполнительного органа хозяйственных обществ, акции (доли) в уставном капитале которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), утвержденному

настоящим постановлением.».

2.4. В приложении № 1 «Примерный трудовой договор с руководителем государственного унитарного предприятия Республики Саха (Якутия)»:

2.4.1. Пункт 2.3.26 изложить в следующей редакции:

«2.3.26. Представлять в установленном порядке в Министерство имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия) сведения в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 января 2008 г. № 14 «О совершенствовании учета государственного имущества Республики Саха (Якутия)».».

2.4.2. В абзаце шестом пункта 2.3.27 слова «Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» заменить словами «Федеральным законом от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».».

2.4.3. Абзац второй пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«Оплата труда Руководителя состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) выплат, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) (надбавки к должностному окладу награжденным почетными званиями, в том числе почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, отраслевыми (ведомственными) знаками отличия, допущенным к государственной тайне).

Руководителям, награжденным почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, надбавка к должностному окладу устанавливается в соответствии с постановлением Совета Министров Якутской-Саха ССР от 13 декабря 1991 г. № 598 «Об установлении льгот лицам, награжденным почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР», в размере не более 10% должностного оклада.

Руководителям, награжденным почетными званиями, отраслевыми (ведомственными) знаками отличия надбавки устанавливаются в размере не более 20% должностного оклада.

Надбавки за почетное звание, в том числе, почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему максимальное значение. Применение процентной надбавки к должностному окладу не образует новый оклад.

в) компенсационных выплат, устанавливаемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в особых

климатических условиях;

г) стимулирующих выплат (материальное вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (далее - вознаграждение)).».

2.4.4. Абзац второй пункта 4.1.3 дополнить предложением следующего содержания:

«В случае если полученная прибыль за предшествующий год (квартал) меньше суммы 12 должностных окладов (или 3 должностных окладов для вновь созданного предприятия), то норматив не рассчитывается и не устанавливается, а вознаграждение Руководителю не выплачивается.».

2.4.5. Дополнить пунктом 4.1.4 следующего содержания с соответствующей сноской:

«4.1.4. Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя предприятия составляет до \_\_-кратной величины средней заработной платы работников этого предприятия\*.

---

\* Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников предприятия определяется в кратности до 5.».

2.4.6. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции с соответствующей сноской:

«4.3. Курирующий исполнительный орган государственной власти при принятии решения о выплате вознаграждения руководителю уменьшает размер вознаграждения либо принимает решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению в случаях:

а) наличия несчастных случаев на производстве и при исполнении трудовых обязанностей, повлекших смерть или причинение вреда здоровью, а также, если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена по решению уполномоченного органа в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических и иных норм - решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

б) неудовлетворительной оценки результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия по решению Балансовой комиссии - решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

в) установления фактов несоблюдения положений устава предприятия, трудового договора, утраты, повреждения или нецелевого использования имущества, совершения без согласия собственника действий и сделок, требующих согласования, - решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

г) лишения лицензии предприятия - решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

д) установления на предприятии крупной недостачи – снижение вознаграждения\* \_\_\_\_\_;

е) если Руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы, премий, пособия или иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), коллективным договором (соглашением) или трудовым договором – решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

ж) неисполнения или ненадлежащего исполнения решений балансовой комиссии курирующего исполнительного органа государственной власти - решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению;

з) наличия просроченной задолженности по страховым взносам, пеням и штрафам на обязательное пенсионное и медицинское страхование, налогам на доходы физических лиц (НДФЛ) – снижение вознаграждения\* \_\_\_\_\_;

и) увеличения суммы просроченной кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим периодом - решение о непредставлении руководителя к вознаграждению;

к) несоблюдения нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) в сфере закупок товаров, работ, услуг – решение о непредставлении Руководителя к вознаграждению.

---

\* Снижение вознаграждения от 0,2 до 0,5. Конкретный размер снижения вознаграждения устанавливается курирующим исполнительным органом государственной власти.».

2.4.7. Пункт 4.4 признать утратившим силу.

2.4.8. В пункте 4.5 перед словом «задолженности» дополнить словами «просроченной».

2.4.9. Пункт 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.12. В случае прекращения настоящего трудового договора с Руководителем, в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии его виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.».

2.4.10. Раздел 7 «Иные условия трудового договора» дополнить пунктом 7.8 следующего содержания:

«7.8. Условия оплаты труда и премирования Руководителя предприятия устанавливаются настоящим трудовым договором. Положения о премировании, действующие на предприятии, и коллективные договоры в

части определения и установления условий оплаты труда не распространяются на Руководителя предприятия».

2.5. В абзаце втором пункта 3 приложения № 2 «Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя государственного унитарного предприятия Республики Саха (Якутия)» слова «Министерства экономики и промышленной политики Республики Саха (Якутия)» заменить словами «Министерства экономики Республики Саха (Якутия)».

2.6. В абзаце втором пункта 4 приложения № 3 «Положение о проведении аттестации руководителей государственных унитарных предприятий Республики Саха (Якутия)» слова «Министерства экономики и промышленной политики Республики Саха (Якутия)» заменить словами «Министерства экономики Республики Саха (Якутия)».

2.7. В приложении № 5 «Примерный договор с единоличным исполнительным органом открытого акционерного общества, акции в уставном капитале которого находятся в собственности Республики Саха (Якутия)»:

2.7.1. Раздел 4 дополнить пунктом 4.1.25 следующего содержания с соответствующей сноской:

«4.1.25. Соблюдать установленный настоящим договором предельный уровень соотношения средней заработной платы и представлять отчет\* о соблюдении Совету директоров вместе с годовым отчетом о своей деятельности.

---

\* По форме отчета согласно приложению № 7 к настоящему постановлению.».

2.7.2. Раздел 10 «Иные условия договора» дополнить пунктом 10.8 следующего содержания:

«10.8. Условия оплаты труда и премирования руководителя предприятия устанавливаются настоящим трудовым договором. Положения о премировании, действующие на предприятии, и коллективные договоры в части определения и установления условий оплаты труда не распространяются на руководителя предприятия.».

2.8. В приложении № 6 «Положение о вознаграждении единоличного исполнительного органа хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия)»:

2.8.1. Подпункт «д» пункта 1.3 изложить в следующей редакции:

«д) финансовые и производственные показатели деятельности Общества, отраженные в бухгалтерской и статистической отчетности с

отметкой о предоставлении указанной отчетности в орган государственной статистики, а также в налоговый орган по месту нахождения Общества;».

2.8.2. Дополнить пунктом 1.4 следующего содержания:

«1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается курирующим исполнительным органом государственной власти в кратности до 6. Перечень хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), в отношении которых не распространяются требования о предельном уровне соотношения средней заработной платы единоличного исполнительного органа и средней заработной платы работников хозяйственного общества, приведен в приложении к настоящему Положению.».

2.8.3. Пункт 3.3 изложить в следующей редакции:

«3.3. Годовое вознаграждение выплачивается при условии наличия чистой прибыли и достижения ключевых показателей эффективности в соответствии с Положением о системе ключевых показателей эффективности. В случае если полученная прибыль за предшествующий год меньше суммы 12 должностных окладов (или 3 должностных окладов для вновь созданного предприятия), то норматив не рассчитывается и не устанавливается, а вознаграждение руководителю не выплачивается.».

2.8.4. В подпункте «з» пункта 3.6 перед словом «задолженности» дополнить словами «просроченной».

2.8.5. Дополнить Положение приложением «Перечень хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), в отношении которых не распространяются требования о предельном уровне соотношения средней заработной платы единоличного исполнительного органа и средней заработной платы работников хозяйственного общества» согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

2.9. Дополнить постановление приложением № 7 «Отчет об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия)» (вместе с Порядком предоставления отчета об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия)) согласно

приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Исполнительным органам государственной власти Республики Саха (Якутия), в ведении которых находятся государственные унитарные предприятия Республики Саха (Якутия), и представителям интересов Республики Саха (Якутия) в Советах директоров (Наблюдательных советах) хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), осуществить в 6-месячный срок в установленном порядке мероприятия по внесению изменений в трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличных исполнительных органов хозяйственных обществ с целью их приведения в соответствие настоящему постановлению, с обязательным соблюдением норм трудового законодательства.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия) при разработке нормативных правовых актов об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, руководствоваться настоящим постановлением.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Дьячковского А.П.

6. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства  
Республики Саха (Якутия)



Г. ДАНЧИКОВА





## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению Правительства  
Республики Саха (Якутия)  
от 12 мая 2016 г. № 145

# ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и материальном поощрении руководителей государственных унитарных предприятий

## I. Общие положения

1.1. Оплата труда и материальное поощрение руководителя государственного унитарного предприятия (далее - предприятие) определяется трудовым договором, заключенным с исполнительным органом государственной власти Республики Саха (Якутия), на который возложены координация и регулирование деятельности (далее - курирующий исполнительный орган государственной власти) согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия) о закреплении субъектов государственного сектора экономики с участием доли Республики Саха (Якутия) в уставном капитале за отраслевыми министерствами, ведомствами Республики Саха (Якутия).

1.2. Оплата труда руководителя состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) выплат, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) (надбавки к должностному окладу награжденным почетными званиями, в том числе почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, отраслевыми (ведомственными) знаками отличия, допущенным к государственной тайне).

Руководителям, награжденным почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, надбавка к должностному окладу устанавливается в соответствии с постановлением Совета Министров Якутской-Саха ССР от 13 декабря 1991 г. № 598 «Об установлении льгот лицам, награжденным почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР», в размере не более 10% должностного оклада.

Руководителям, награжденным почетными званиями, отраслевыми (ведомственными) знаками отличия, надбавки устанавливаются в размере не более 20% должностного оклада.

Надбавки за почетное звание, в том числе почетные звания Якутской-

Саха ССР, РСФСР, СССР, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему максимальное значение. Применение процентной надбавки к должностному окладу не образует новый оклад;

в) компенсационных выплат, устанавливаемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в особых климатических условиях;

г) стимулирующих выплат (материальное вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (далее - вознаграждение)).

1.3. Размер должностного оклада, а также вознаграждение руководителю предприятия определяются и устанавливаются в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением (таблицы 1, 2, 3, 4, 5, 6).

## **II. Порядок определения и установления размера должностного оклада**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется в зависимости от:

величины тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии на предприятии или величины минимального месячного оклада (ставки) рабочего, или оклада служащего основной профессии на предприятии, где для оплаты труда применяются месячные оклады;

коэффициента кратности в зависимости от численности работников предприятия (таблица 1, таблица 4) или коэффициента кратности в зависимости от категории предприятия по годовому объему работ (таблица 2);

коэффициента корректировки в зависимости от размеров объема производства (реализации продукции) (таблица 3, таблица 5).

2.2. Если в коллективном договоре или в локальном нормативном акте предприятия не указана основная профессия, то она определяется курирующим исполнительным органом государственной власти. При этом основной признается та профессия, которая занимает наибольший удельный вес по численности работников, занятых на этих работах.

2.3. Должностной оклад руководителя предприятия промышленности, транспорта, связи и коммунального хозяйства устанавливается на основании кратности к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии и списочной численности работников предприятия (таблица 1) на дату расчета и утверждения оклада руководителя, скорректированный на коэффициент, определенный исходя из объема производства, приходящегося на одного работника предприятия (таблица 3).

**Коэффициент кратности для предприятий промышленности, организаций транспорта, связи и коммунального хозяйства**

Списочная численность работников предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего (работника) основной профессии на предприятии
до 100	до 3
от 101 до 201	до 4
от 201 до 500	до 5
от 501 до 1 000	до 6
от 1 001 до 2 500	до 7
от 2 501 до 5 000	до 8
от 5 001 до 10 000	до 9
свыше 10 000	до 10

2.4. Должностной оклад руководителя организации строительства, геологии и дорожного хозяйства устанавливается на основании кратности к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии, действующей по отрасли (на дату расчета и утверждения оклада руководителя) и исходя из категории предприятия, определенной из величины годового объема работ (таблица 2), скорректированной на коэффициент, определенный исходя из объема производства, приходящегося на одного работника предприятия, за последний отчетный год (таблица 3).

Таблица 2

**Коэффициент кратности для организаций строительства, геологии и дорожного хозяйства, за последний отчетный год**

Категория предприятия	Годовой объем работ (млн рублей)	Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии по отрасли
I	до 10	до 4 раза
II	от 10 до 30	до 4,5 раза
III	от 30 до 50	до 5 раз
IV	от 50 до 70	до 6 раз
V	от 70 до 100	до 7 раз
VI	от 100 до 150	до 8 раз
VII	от 150 до 200	до 9 раз
VIII	от 200 до 300	до 10 раз
IX	от 300 до 500	до 11 раз
X	свыше 500	до 12 раз

Таблица 3

**Коэффициент корректировки  
должностного оклада руководителя исходя из объема производства,  
приходящегося на одного работника предприятия,  
за последний отчетный год**

Объем производства, приходящийся на одного работника предприятия (тысяч рублей)	Коэффициент корректировки должностного оклада руководителя
менее 100	0,8
от 100 до 300	0,9
от 300 до 500	1,0
от 500 до 800	1,1
от 800 до 1000	1,2
свыше 1000	1,3

2.5. Должностной оклад руководителя организации торговли, фармации, проектных работ, жилищного и сельского хозяйства устанавливается на основании кратности к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии и списочной численности работников предприятия (таблица 4), скорректированной на коэффициент, определенный исходя из объема производства, приходящегося на одного работника предприятия, за последний отчетный год (таблица 5).

Таблица 4

**Коэффициент кратности для организации торговли, фармации,  
проектных работ, жилищного, сельского хозяйства и других\***

Списочная численность работников предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии на предприятии
до 10	до 2,5
от 11 до 50	до 3
от 51 до 150	до 4
свыше 151	до 5

\* предприятий, не предусмотренных в пунктах 2.3 и 2.4

**Коэффициент корректировки  
должностного оклада руководителя исходя из объема  
производства (реализации), приходящегося на одного работника  
предприятия, за последний отчетный год**

Объем производства, приходящийся на одного работника предприятия (тысяч рублей)	Коэффициент корректировки должностного оклада руководителя
менее 100	0,8
от 100 до 150	0,9
от 150 до 200	1,0
от 200 до 300	1,1
от 300 до 500	1,2
свыше 500	1,3

2.6. Должностной оклад руководителя определяется курирующим исполнительным органом государственной власти и устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме, в рублях. Размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в большую сторону.

Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается исходя из тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии на предприятии в пределах предусмотренных для отдельной группы предприятий по численности работников или по объему работ. Так, в группе предприятий с численностью работников свыше 10 тыс. человек и кратности к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии до 10, должностной оклад может быть установлен и из меньшего количества кратности к величине тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника) основной профессии на предприятии. Конкретная величина кратности определяется курирующим исполнительным органом государственной власти с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и финансовых возможностей предприятия.

2.7. Устанавливаемый должностной оклад руководителя не может превышать сумму денежного вознаграждения и ежемесячного денежного поощрения руководителя курирующего исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия) на дату расчета оклада.

2.8. На предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные оклады или ставки (например, в НИИ, КБ), расчет должностного оклада руководителя производится исходя из минимального оклада работника низшей квалификации, занятого в основной деятельности предприятия, на дату расчета оклада.

2.9. Если на предприятии для оплаты труда применяется бестарифная система, то для установления должностного оклада руководителя предприятия необходимо определить фактическую заработную плату работников за предыдущий квартал, предшествующий дате расчета оклада, входящих в первую (самую низшую) квалификационную группу. Квалификационный коэффициент этой группы равняется единице. Как правило, в эту группу входят все работники, имеющие первый квалификационный разряд. Одновременно по таблице определяется отработанное время. Затем полученная сумма заработной платы делится на отработанное время. Исходя из полученной часовой (или дневной) заработной платы определяется месячная ставка, и из нее рассчитывается должностной оклад руководителя предприятия.

В случае когда по бестарифному принципу распределяется весь заработок, следует определить примерный удельный вес премии в средствах на оплату труда и в зависимости от этого удельного веса рассчитать тарифную ставку. Например, если доля премиальных выплат составляет 30%, то для расчета ставки 1 разряда фактическая заработная плата по первой квалификационной группе умножается на коэффициент 0,7, если доля премий равна 40%, то – на коэффициент 0,6 и далее в соответствии с пропорцией.

2.10. Повышение оклада производится одновременно с увеличением тарифных ставок на данном предприятии в соответствии с Порядком индексации заработной платы, определенным коллективным договором предприятия, путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

2.11. Для установления или изменения размера должностного оклада руководитель предприятия представляет в курирующий исполнительный орган государственной власти Республики Саха (Якутия):

данные о среднесписочной численности, в соответствии со статистической формой отчетности или штатное расписание предприятия и приказ о его введении;

выписку из коллективного договора об установлении минимальной величины тарифной ставки 1 разряда (категории) рабочего (работника), обоснование тарифной ставки работников основной профессии;

расчет должностного оклада руководителя;

финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в статистической отчетности и бухгалтерской отчетности, с регистрацией в налоговом органе;

справку о фактической заработной плате руководителя за предыдущий расчетный период;

данные об объеме субсидий и бюджетных инвестиций, выделяемых из

бюджетов всех уровней, в установленном законодательством порядке, кроме предусмотренных законодательством компенсационных выплат по стихийным бедствиям.

2.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается курирующим исполнительным органом государственной власти в кратности до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников предприятий рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей предприятия, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников этого предприятия устанавливается курирующим исполнительным органом государственной власти в трудовом договоре.

Перечень государственных унитарных предприятий Республики Саха (Якутия), в отношении которых не распространяется требование о предельном уровне соотношения средней заработной платы руководителей предприятий и средней заработной платы работников предприятия, приведен в приложении к настоящему Положению.

### **III. Порядок установления и начисления материального вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителям предприятий**

3.1. Для руководителей предусматривается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности. Это вознаграждение устанавливается по нормативу, величина которого и сроки пересмотра указываются в трудовом договоре.

Индивидуальный характер норматива позволяет учесть личные заслуги руководителя в достижении конечных результатов производства. Таким образом, система вознаграждения в зависимости от полученной прибыли оперативно учитывает как общую результативность работы предприятия, так

и заслуги руководителя.

Норматив вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности рассчитывается по формуле, указанной в пункте 3.2 Положения, курирующим исполнительным органом государственной власти при заключении (пересмотре) трудового договора и фиксируется в нем. Норматив вознаграждения рассчитывается ежегодно.

3.2. Норматив вознаграждения определяется путем деления суммы установленных должностных окладов (за год) на величину чистой прибыли за предшествующий год:

$$N = \frac{12 \times O_k}{P_n},$$

где:

N - норматив выплаты вознаграждения;

O<sub>к</sub> - месячный должностной оклад по заключенному трудовому договору;

P<sub>н</sub> – показатель чистой прибыли по Отчету о финансовых результатах за год, предшествующий году, в котором производится расчет норматива.

3.3. Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы и иметь отрицательное значение, в данном случае вознаграждение не выплачивается. В случае если полученная прибыль за предшествующий год (квартал) меньше суммы 12 должностных окладов (или 3 должностных окладов для вновь созданного предприятия), то норматив не рассчитывается и не устанавливается, а вознаграждение руководителю не выплачивается.

3.4. В случае если руководитель вывел из убыточного состояния предприятие, но за предшествующий период не получена прибыль или предприятие создано менее года назад, норматив вознаграждения рассчитывается исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале и суммы 3 должностных окладов руководителя предприятия.

3.5. Фактическая сумма вознаграждения руководителя (В.Ф.) определяется путем умножения размера чистой прибыли по Отчету о финансовых результатах за расчетный период, полученной в расчетный период, на установленный трудовым договором норматив выплаты вознаграждения (N) и корректируется с учетом коэффициентов корректировки вознаграждения руководителям предприятий в случае выявленных нарушений (таблица 6):

$$В.Ф. = N \times P_o \times (K_{ип} \times 0,6 + (1 - K_{ПЭ}) \times 0,4) \times (1 - K) \times (1 - C^*),$$

\* при расчете коэффициента из общего объема расходов предприятия исключается объем субсидий, направленный на разницу экономически обоснованных тарифов и льготных тарифов для населения



где:

N – норматив вознаграждения;

По – показатель чистой прибыли по Отчету о финансовых результатах за расчетный год;

Кип – совокупная степень исполнения планового значения показателя чистой прибыли и отраслевых показателей отчетного года, утверждаемых курирующим органом в рамках программ деятельности на очередной год;

K – коэффициент корректировки по перечню оснований, приведенных в таблице 6 (определяется путем суммирования размера уменьшения вознаграждения по каждому предусматривающему данное уменьшение основанию). В случае наличия оснований, указанных в пунктах 1-4, 6, 7, 9, 10 таблицы 6, руководитель не представляется к вознаграждению;

C\* – доля субсидий из бюджетов бюджетной системы в общем объеме расходов предприятия (себестоимость + управленческие и операционные расходы + прочие расходы) за отчетный год, по результатам которого рассчитывается вознаграждение;

КПЭ – оценочный критерий достижения цели, используемый для определения эффективности деятельности, поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач. Достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) оценивается Положением о системе КПЭ, утверждаемым курирующим исполнительным органом государственной власти (в случае если размер снижения вознаграждения устанавливается в процентном виде, то для расчета используется доля, полученная путем деления размера на 100).

Таблица 6

**Перечень оснований, влекущих уменьшение, либо решение о непредставлении руководителя к вознаграждению**

№ п/п	Основание	Меры
1	Наличие несчастных случаев на производстве и при исполнении трудовых обязанностей, повлекших смерть или причинение вреда здоровью, а также если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена по решению уполномоченного органа в связи с нарушением	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению

\* при расчете коэффициента из общего объема расходов предприятия исключается объем субсидий, направленный на разницу экономически обоснованных тарифов и льготных тарифов для населения

№ п/п	Основание	Меры
	нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических и иных норм	
2	Неудовлетворительная оценка результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия по решению Балансовой комиссии	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
3	Установление фактов несоблюдения положений Устава предприятия, трудового договора, утраты, повреждения или нецелевого использования имущества, совершения без согласия собственника действий и сделок, требующих согласования	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
4	Лишение лицензии предприятия	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
5	Установление на предприятии крупной недостачи	Снижение от 0,2 до 0,5
6	Если руководитель не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы, премий, пособия или иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), коллективным договором (соглашением) или трудовым договором	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
7	Неисполнение или ненадлежащее исполнение решений балансовой комиссии курирующего исполнительного органа государственной власти	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
8	Наличие просроченной задолженности по страховым взносам, пеням и штрафам на обязательное пенсионное и медицинское страхование, налогам на доходы физических лиц (НДФЛ)	Снижение от 0,2 до 0,5
9	Увеличение суммы просроченной кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим периодом	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению
10	Несоблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) в сфере закупок товаров, работ, услуг	Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению

3.6. Решение об уменьшении размера вознаграждения, непредставлении руководителя к вознаграждению принимается курирующим исполнительным органом государственной власти. Решение о непредставлении руководителя к вознаграждению производится по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 таблицы 6.

3.7. Для установления или изменения размера норматива вознаграждения предприятия представляют в курирующий исполнительный орган государственной власти данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, содержащие показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

3.8. Выплата вознаграждения осуществляется по результатам работы предприятия и достижения ключевых показателей эффективности.

3.9. Выплата вознаграждения руководителю может быть произведена единовременно либо частями (в процентах от начисленных сумм). Конкретный порядок выплаты вознаграждения устанавливается курирующим исполнительным органом государственной власти и указывается в трудовом договоре.

3.10. На отдельных предприятиях, дотируемых из бюджета в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию (работу и услуги), руководители за выполнение плановых заданий, доведенных курирующим исполнительным органом государственной власти и по его решению, могут премироваться в размере до 30% от установленного должностного оклада, но не выше процента премий, установленного работникам предприятия на момент заключения трудового договора с руководителем предприятия.

Предприятия, где может вводиться такое премирование, определяются курирующим исполнительным органом государственной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия). Конкретные условия премирования устанавливаются в трудовом договоре.

Выплата премии производится за счет средств, направляемых на оплату труда и относимых на себестоимость.

3.11. К вознаграждению не применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные федеральным законодательством и законодательством Республики Саха (Якутия).

3.12. Для определения руководителю размера вознаграждения за расчетный период предприятие направляет в курирующий исполнительный орган государственной власти следующие основные финансовые и

производственные показатели деятельности в расчетном периоде:

- а) финансовые и производственные показатели деятельности предприятия, отраженные в бухгалтерской отчетности;
- б) объем кредиторской задолженности, в том числе по оплате труда.

#### **4. Другие выплаты**

4.1. Социальные гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством и предусмотренные в коллективном договоре для всех работников предприятия, распространяются и на руководителя предприятия, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре.

---

Приложение  
к Положению об оплате труда  
и материальном поощрении руководителей  
государственных унитарных предприятий

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**государственных унитарных предприятий, в отношении которых**  
**не распространяется требование о предельном уровне соотношения**  
**средней заработной платы руководителей предприятий и средней**  
**заработной платы работников предприятий**

№	Наименование предприятия	Курирующий исполнительный орган государственной власти Республики Саха (Якутия)
1	2	3
1.	Государственное унитарное предприятие «Комитет по драгоценным металлам и драгоценным камням Республики Саха (Якутия)»	Министерство имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия)
2.	Государственное унитарное предприятие «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)»	Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия)

---



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению Правительства  
Республики Саха (Якутия)  
от 12 мая 2016 г. № 145

**ОТЧЕТ**

**об условиях заключения трудовых договоров с руководителями  
государственных унитарных предприятий и единоличными  
исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем  
или акционером которых является Республика Саха (Якутия)**

(наименование исполнительного органа государственной власти)  
за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№	Показатели	Единица измерения	Значения	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Наименование предприятия			
2.	Ф.И.О. руководителя			
3.	Основной вид деятельности предприятия			
4.	Срок действия трудового договора			
5.	Среднесписочная численность работников			
6.	Размер заработной платы в месяц, в т.ч.	Рублей		
6.1.	Размер должностного оклада	Рублей		
6.2.	Выплаты, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия):	Рублей		
6.2.1.				
6.2.2.				
7.	Норматив вознаграждения	Коэффициент		
7.1.	Размер вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период	Рублей		
8.	Размер средней заработной платы по предприятию на момент заключения трудового	Рублей		

	договора			
9.	Индексация заработной платы работников	Процент		

Руководитель исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Примечание: Вместе с настоящим отчетом представляются:

- 1) копия трудового договора на \_\_\_\_\_ листах;
- 2) расчет должностного оклада на \_\_\_\_\_ листах;
- 3) расчет норматива вознаграждения на \_\_\_\_\_ листах.

**Порядок предоставления отчета  
об условиях заключения трудовых договоров с руководителями  
государственных унитарных предприятий и единоличными  
исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем  
или акционером которых является Республика Саха (Якутия)**

Отчет об условиях заключения трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий и единоличными исполнительными органами хозяйственных обществ, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия), предоставляют исполнительные органы государственной власти, курирующие субъекты государственного сектора экономики с участием Республики Саха (Якутия) в уставном капитале.

Исполнительные органы государственной власти предоставляют сведения в разрезе предприятий в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в срок не позднее 01 марта ежегодно.

В графе «Значения» приводятся сведения:

по строке 1 «Наименование предприятия» - полное наименование отчитывающегося учреждения в соответствии с учредительными документами, зарегистрированными в установленном порядке;

по строке 3 «Основной вид деятельности предприятия» - основной вид деятельности, осуществляемый предприятием в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД);

по строке 4 «Срок действия трудового договора» указывается срок действия заключенного трудового договора. При этом в графе «Примечание»

приводится информация о заключенных дополнительных соглашениях к трудовому договору за отчетный период;

по строке 5 «Среднесписочная численность работников» указывается среднесписочная численность работников предприятия за отчетный период по данным федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников»;

по строке 6 «Размер заработной платы в месяц» указывается общее месячное начисление заработной платы (со всеми выплатами, предусмотренными трудовым договором, дополнительным соглашением), за полное отработанное рабочее время, складывающееся суммированием значений по строкам 6.1 и 6.2. По строкам 6.2.1 и 6.2.2 приводится полный перечень дополнительных выплат, установленных руководителю трудовым договором, в разрезе всех установленных выплат (надбавки к должностному окладу награжденным почетными званиями Якутской-Саха ССР, РСФСР, СССР, допущенным к государственной тайне; начислений к должностному окладу по районному коэффициенту, а также процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях). В графе «Примечание» по указанным строкам приводятся размеры дополнительных выплат в процентном выражении;

по строке 7 «Норматив вознаграждения» необходимо указать величину норматива вознаграждения, установленного в трудовом договоре, в коэффициентах;

по строке 7.1 «Размер вознаграждения за результаты ФХД за отчетный период» отражается сумма фактически выплаченного руководителю вознаграждения (строка 6) за результаты финансово-хозяйственной деятельности, в рублях;

по строке 8 «Размер средней заработной платы по предприятию на момент заключения трудового договора» указывается размер средней заработной платы по предприятию на момент установления должностного оклада трудовым договором, в рублях. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год;

по строке 9 «Индексация заработной платы работников» в графе «Значения» приводится размер индексации заработной платы работников предприятия в процентах согласно условиям коллективного договора, в графе «Примечание» приводятся сроки индексации заработной платы в отчетном периоде.

---





## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к постановлению Правительства  
Республики Саха (Якутия)  
от 12 мая 2016 г. № 145

### ПЕРЕЧЕНЬ

**хозяйственных обществ, акции (доли) в уставных капиталах которых находятся в собственности Республики Саха (Якутия), в отношении которых не распространяются требования о предельном уровне соотношения средней заработной платы единоличного исполнительного органа и средней заработной платы работников хозяйственного общества**

№	Наименование предприятия	Курирующий орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия)
1	2	3
1.	Акционерное общество «Республиканская инвестиционная компания» (АО «РИК»)	Министерство имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия)
2.	Акционерный коммерческий банк «Алмазэргиэнбанк» Акционерное общество (АКБ «Алмазэргиэнбанк» АО)	Министерство финансов Республики Саха (Якутия)
3.	Акционерное общество «Региональная страховая компания Стерх» (АО РСК «Стерх»)	Министерство финансов Республики Саха (Якутия)