



## ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.08.2017

г. Красноярск

№ 502-п

Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами краевых унитарных предприятий и Порядка определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами и заключающими трудовой договор членами коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Красноярского края

В соответствии со статьей 103 Устава Красноярского края, Законом Красноярского края от 03.03.2011 № 12-5650 «Об управлении государственной собственностью Красноярского края» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами краевых унитарных предприятий (далее – Порядок) согласно приложению № 1.

2. Утвердить Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами и заключающими трудовой договор членами коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Красноярского края, согласно приложению № 2.

3. Органам исполнительной власти Красноярского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя (собственника имущества) краевых унитарных предприятий и управление принадлежащими Красноярскому краю акциями (долями) в уставном капитале хозяйственных обществ:

в срок до 20 октября 2017 года определить перечень показателей, характеризующих результаты производственной, инвестиционной и (или) иной деятельности краевого унитарного предприятия, и утвердить их целевые

значения на 2017 год, далее ежегодно не позднее 1 ноября утверждать их целевые значения на очередной финансовый год;

в срок до 20 октября 2017 года определить перечень показателей, характеризующих результаты производственной, инвестиционной и (или) иной деятельности хозяйственного общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которого находится в государственной собственности Красноярского края (далее – отраслевые показатели общества), и определить целевые значения показателей экономической эффективности деятельности хозяйственного общества и отраслевых показателей общества на 2017 год, далее ежегодно не позднее 1 ноября утверждать их целевые значения на очередной финансовый год;

в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления установить перечни должностей, профессий работников краевого унитарного предприятия и хозяйственного общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которого находится в государственной собственности Красноярского края, относимых к основному персоналу, по видам экономической деятельности;

в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления привести трудовые договоры с руководителями краевых унитарных предприятий в соответствие с Порядком.

4. Опубликовать постановление в газете «Наш Красноярский край» и на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» ([www.zakon.krskstate.ru](http://www.zakon.krskstate.ru)).

5. Постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.



Первый заместитель  
Губернатора края –  
председатель  
Правительства края

В.П. Томенко

**Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами краевых унитарных предприятий**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами краевых унитарных предприятий (далее – Порядок) устанавливает порядок определения должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера краевого унитарного предприятия (далее – предприятие), виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременной материальной помощи руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия.

1.2. Заработная плата (оплата труда) руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия включает в себя следующие элементы:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь.

**2. Порядок определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается органом исполнительной власти Красноярского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя (собственника имущества) предприятия (далее – отраслевой орган) при заключении трудового договора с руководителем предприятия.

2.2. Размер должностного оклада руководителя предприятия рассчитывается по формуле:

$$ДО = Оч \times Ко, \text{ где:}$$

ДО – размер должностного оклада руководителя предприятия;

Оч – оклад руководителя предприятия, рассчитанный с применением коэффициента, учитывающего сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем предприятия в зависимости от списочной численности работников предприятия (Кч);

К<sub>о</sub> – коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем предприятия в зависимости от годового объема выручки предприятия;

Оч = ВМ х Кч, где:

ВМ – величина минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала. Величина минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала определяется как минимальное значение минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала, должность которого включена в перечень должностей, профессий работников предприятия, относимых к основному персоналу, установленный по видам экономической деятельности отраслевым органом, согласно штатному расписанию;

Кч – коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем предприятия в зависимости от списочной численности работников предприятия.

2.3. Коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем предприятия в зависимости от списочной численности работников предприятия (Кч) определяется исходя из списочной численности работников предприятия (по состоянию на 1-е число месяца, в котором заключается (вносятся изменения в действующий) трудовой договор с руководителем предприятия:

для предприятий со списочной численностью работников до 100 человек (включительно) (далее – предприятия 1 группы), Кч устанавливается в размере до 6;

для предприятий со списочной численностью работников от 101 до 300 человек (включительно) (далее – предприятия 2 группы), Кч устанавливается в размере до 8;

для предприятий со списочной численностью работников свыше 300 человек (далее – предприятия 3 группы), Кч устанавливается в размере до 14.

Конкретный размер Кч устанавливается отраслевым органом при заключении трудового договора с руководителем предприятия, с учетом отраслевых особенностей деятельности предприятия, сложности управления предприятием и его технической оснащенности.

2.4. Размер оклада руководителя предприятия (Оч), не должен превышать:

для предприятий 1 группы – 9 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации (далее – МРОТ);

для предприятий 2 группы – 10 МРОТ;

для предприятий 3 группы – 11 МРОТ.

В случае если размер оклада руководителя предприятия (Оч) превышает установленные данным пунктом значения, то Оч считается равным:

для предприятий 1 группы – 9 МРОТ;

для предприятий 2 группы – 10 МРОТ;

для предприятий 3 группы – 11 МРОТ.

2.5. Коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем предприятия в зависимости от годового объема выручки предприятия (Ко) определяется в зависимости от годового объема выручки предприятия, которая соответствует строке «Выручка» отчета о финансовых результатах по результатам отчетного года.

Для предприятий 1 группы:

при годовом объеме выручки до 20 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 20 до 50 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 50 млн рублей Ко устанавливается в размере 1,2.

Для предприятий 2 группы:

при годовом объеме выручки до 50 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 50 до 70 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 70 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,2.

Для предприятий 3 группы:

при годовом объеме выручки до 200 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 200 до 600 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 600 млн рублей в год Ко устанавливается в размере 1,2.

2.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия устанавливается руководителем предприятия в размере не более 90 процентов от размера должностного оклада руководителя предприятия, определенного в соответствии с пунктами 2.2-2.5 Порядка.

### 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления определяются в трудовых договорах с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами предприятия в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

#### 4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий

4.1. К выплатам стимулирующего характера относится выплата, зависящая от достижения предприятием целевых значений показателей экономической эффективности его деятельности и показателей, характеризующих результаты производственной, инвестиционной и (или) иной деятельности предприятия (далее – показатели деятельности), утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности предприятия (далее – план ФХД) в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 14.09.2012 № 467-п «О регулировании финансово-хозяйственной деятельности краевых унитарных предприятий».

4.2. Выплата, зависящая от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий производится один раз в год за достижение предприятием не менее 85 процентов целевых значений показателей деятельности за год.

Выплата, зависящая от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий не выплачивается в случае, если снижение хотя бы по одному из целевых значений показателей деятельности по итогам года превысило 15 процентов по сравнению с целевыми значениями показателей деятельности, утвержденными отраслевым органом.

Размер выплачиваемой руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятия выплаты, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, зависит от отработанного ими времени в отчетном году и количества корректировок плана ФХД предприятия в течение года.

4.2.1. Размер выплаты, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителю, его заместителям, главным бухгалтерам предприятия рассчитывается по формуле:

$R_{\text{год}} = K_d \times D_O \times K_{\text{фов}} \times K_P$ , где:

$R_{\text{год}}$  – размер выплаты, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей, руководителю, его заместителям, главным бухгалтерам;

$K_d$  – коэффициент, учитывающий степень достижения предприятием целевых значений показателей деятельности устанавливается в размере не выше 6.

Конкретный размер  $K_d$  для расчета размера выплаты, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей, руководителю устанавливается отраслевым органом, заместителям руководителя и главным бухгалтерам – руководителем предприятия;

$D_O$  – должностной оклад руководителя предприятия;

$K_{\text{фов}}$  – коэффициент фактически отработанного времени за год, рассчитываемый по формуле:

$K_{\text{фов}} = F_{\text{ов}} / N_{\text{рв}}$ , где:

$F_{\text{ов}}$  – фактически отработанное время (в часах) за год;

$N_{\text{рв}}$  – норма рабочего времени (в часах) за год;

$K_P$  – коэффициент корректировки, который зависит от количества корректировок плана ФХД (далее – корректировка) в течение года, устанавливается в размере:

при отсутствии корректировок, либо при одной корректировке –  $K_P = 1$ ;

при двух корректировках –  $K_P = 0,5$ ;

при трех и более корректировках –  $K_P = 0$ .

В случае если проведение корректировки плана ФХД вызвано решениями, принятыми Правительством Красноярского края, отраслевым органом, уполномоченным органом исполнительной власти Красноярского края по управлению государственной собственностью края, принимается к расчету коэффициент корректировки, равный 1.

4.3. Предложение о выплате, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителю предприятия по итогам года с приложением информации о достижении (не достижении) целевых значений показателей деятельности, а также расчета выплаты, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителю предприятия предоставляется предприятием отраслевому органу одновременно с годовой отчетностью об исполнении плана ФХД.

4.4. Решение о выплате, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителю предприятия принимается

отраслевым органом одновременно с утверждением годовой отчетности об исполнении плана ФХД.

4.5. В случае принятия решения о выплате, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, руководителю предприятия отраслевой орган в течение 5 дней направляет предприятию приказ о выплате руководителю предприятия за достижение предприятием целевых значений показателей деятельности.

4.6. Решение о выплате, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимает руководитель предприятия в течение 10 дней после принятия решения по выплате руководителю, зависящей от достижения предприятием целевых значений показателей деятельности, отраслевым органом.

## 5. Порядок и размеры единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий

5.1. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия один раз в текущем календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере не более 2 должностных окладов. Единовременная выплата производится одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2. В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится только один раз в текущем календарном году при предоставлении одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 дней.

5.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в текущем календарном году и на следующий год не переносится.

5.4. В случаях, когда руководитель, его заместитель, главный бухгалтер предприятия не использовал в текущем календарном году право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплаченная в течение текущего календарного года, подлежит выплате в последнем месяце календарного года.

## 6. Порядок, размеры и условия выплаты единовременной материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий

6.1. Основанием для выплаты единовременной материальной помощи являются: смерть близких родственников (родителей, детей, супругов); бракосочетание; рождение ребенка.



6.2. Единовременная материальная помощь выплачивается в размере не более 2 должностных окладов по каждому из оснований.

6.3. Выплата материальной помощи производится на основании документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

**Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами и заключающими трудовой договор членами коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Красноярского края**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок определения условий оплаты труда при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами и заключающими трудовой договор членами коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Красноярского края (далее – Порядок) устанавливает порядок определения должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Красноярского края (далее – хозяйственное общество), виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременной материальной помощи руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества.

1.2. Заработная плата (оплата труда) руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества включает в себя следующие элементы:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь.

2. Порядок определения размеров должностных окладов руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ

2.1. Размер должностного оклада руководителя хозяйственного общества устанавливается советом директоров (наблюдательным советом) хозяйственного общества (далее – совет директоров) при заключении трудового договора с руководителем хозяйственного общества.

2.2. Размер должностного оклада руководителя хозяйственного общества (ДО) рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{ВМ} \times \text{Кч} \times \text{Ко}, \text{ где:}$$

ДО – размер должностного оклада руководителя хозяйственного общества;

ВМ – величина минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала. Величина минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала определяется как минимальное значение минимального оклада (должностного оклада), минимальной тарифной ставки работника основного персонала, должность которого включена в перечень должностей, профессий работников хозяйственного общества, относимых к основному персоналу, установленный по видам экономической деятельности отраслевым органом, согласно штатному расписанию;

Кч – коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем хозяйственного общества в зависимости от списочной численности работников хозяйственного общества;

Ко – коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем хозяйственного общества в зависимости от годового объема выручки хозяйственного общества.

2.3. Коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем хозяйственного общества определяется исходя из списочной численности работников хозяйственного общества (по состоянию на 1-е число месяца, в котором заключается (изменяется) трудовой договор с руководителем хозяйственного общества):

для хозяйственных обществ со списочной численностью работников до 100 человек (включительно) (далее – хозяйственные общества 1 группы), Кч устанавливается в размере до 5;

для хозяйственных обществ со списочной численностью работников от 101 до 500 человек (включительно) (далее – хозяйственные общества 2 группы), Кч устанавливается в размере до 10;

для хозяйственных обществ со списочной численностью работников от 501 до 1 000 человек (включительно) (далее – хозяйственные общества 3 группы), Кч устанавливается в размере до 14;

для хозяйственных обществ со списочной численностью работников свыше 1 000 человек (далее – хозяйственные общества 4 группы), Кч устанавливается в размере до 20.

Конкретный размер Кч устанавливается советом директоров при заключении трудового договора с руководителем хозяйственного общества, с учетом отраслевых особенностей деятельности хозяйственного общества, сложности управления хозяйственным обществом и его технической оснащенности.

2.4. Коэффициент, учитывающий сложность исполнения трудовых (должностных) обязанностей руководителем хозяйственного общества определяется в зависимости от годового объема выручки хозяйственного общества, которая соответствует строке «Выручка» отчета о финансовых результатах по результатам отчетного года.

Для хозяйственных обществ 1 группы:

при годовом объеме выручки до 50 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 50 до 100 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 100 млн рублей  
Ко устанавливается в размере 1,2.

Для хозяйственных обществ 2 группы:

при годовом объеме выручки до 100 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 100 до 200 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 200 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,2.

Для хозяйственных обществ 3 группы:

при годовом объеме выручки до 200 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 200 до 500 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,1;

при годовом объеме выручки свыше 500 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,2.

Для хозяйственных обществ 4 группы:

при годовом объеме выручки до 1 000 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,0;

при годовом объеме выручки от 1 000 до 30 000 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 1,6;

при годовом объеме выручки свыше 30 000 млн рублей в год  
Ко устанавливается в размере 2,0.

2.5. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества устанавливаются руководителем хозяйственного общества в размере не более 90 процентов

от размера должностного оклада руководителя хозяйственного общества, определенного в соответствии с пунктами 2.2–2.4 Порядка.

### 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления определяются в трудовом договоре с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером и членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

### 4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относится выплата, зависящая от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей экономической эффективности и показателей, характеризующих результаты производственной, инвестиционной и (или) иной деятельности хозяйственного общества, утвержденных отраслевыми органами на год (далее – показатели деятельности).

4.2. Выплата, зависящая от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ, производится один раз в год за достижение хозяйственным обществом не менее 85 процентов целевых значений показателей деятельности за год.

Выплата, зависящая от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителям, их заместителям, главным

бухгалтерам и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ не выплачивается в случае, если снижение хотя бы по одному из целевых значений показателей деятельности по итогам года превысило 15 процентов по сравнению с целевыми значениями показателей деятельности, утвержденными отраслевым органом.

Размер выплачиваемой руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества выплаты, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, также зависит от отработанного ими времени в отчетном году.

4.2.1. Размер выплаты, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителю хозяйственного общества рассчитывается по формуле:

$R_{\text{год}} = K_d \times D_O \times K_{\text{фов}}$ , где:

$R_{\text{год}}$  – размер выплаты, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителю хозяйственного общества;

$K_d$  – коэффициент, учитывающий степень достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности устанавливается в размере не выше 6.

Конкретный размер  $K_d$  для расчета размера выплаты, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей, руководителю устанавливается отраслевым органом, заместителям руководителя и главным бухгалтерам – руководителем хозяйственного общества;

$D_O$  – должностной оклад руководителя хозяйственного общества;

$K_{\text{фов}}$  – коэффициент фактически отработанного времени за год, рассчитываемый по формуле:

$K_{\text{фов}} = F_{\text{ов}} / N_{\text{рв}}$ , где:

$F_{\text{ов}}$  – фактически отработанное время (в часах) за год;

$N_{\text{рв}}$  – норма рабочего времени (в часах) за год.

4.3. Предложение о выплате, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, по итогам года с приложением информации о достижении (не достижении) целевых значений показателей деятельности, а также расчета выплаты предоставляются руководителем хозяйственного общества совету директоров одновременно с годовой отчетностью.

4.4. Решение о выплате, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителю

хозяйственного общества принимается советом директоров одновременно с утверждением годовой отчетности.

4.5. Решение о выплате, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заключающим трудовой договор членам коллегиальных исполнительных органов принимает руководитель хозяйственного общества в течение 10 дней после принятия решения по выплате, зависящей от достижения хозяйственным обществом целевых значений показателей деятельности, руководителю хозяйственного общества советом директоров.

#### 5. Порядок и размеры единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества

5.1. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственного общества один раз в текущем календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере не более 2 должностных окладов. Единовременная выплата производится одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2. В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится только один раз в текущем календарном году при предоставлении одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 дней.

5.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в текущем календарном году и на следующий год не переносится.

5.4. В случаях, когда руководитель, его заместитель, главный бухгалтер и член коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества не использовал в текущем календарном году право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплаченная в течение текущего календарного года, подлежит выплате в последнем месяце календарного года.

#### 6. Порядок, размеры и условия выплаты единовременной материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и членам коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ

6.1. Основанием для выплаты единовременной материальной помощи являются: смерть близких родственников (родителей, детей, супругов); бракосочетание; рождение ребенка.

6.2. Единовременная материальная помощь выплачивается в размере не более 2 должностных окладов по каждому из оснований.

6.3. Выплата материальной помощи производится на основании документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.