



АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07 марта 2017 года

г. Владивосток

№ 61-па

**Об оплате труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров краевых
государственных унитарных предприятий,
а также руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров хозяйственных обществ,
более 50 процентов акций (долей) в уставном
капитале которых находится в собственности
Приморского края**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Приморского края от 9 августа 2000 года № 99-КЗ «Об управлении собственностью Приморского края», на основании Устава Приморского края Администрация Приморского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Приморского края (далее – унитарные предприятия, хозяйственные общества).

2. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких

унитарных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 12.

3. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких унитарных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителей соответствующих унитарных предприятий.

4. Отраслевым органам исполнительной власти Приморского края в срок до 15 марта 2017 года разработать и утвердить:

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников унитарного предприятия за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия) для каждого унитарного предприятия;

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников унитарного предприятия за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия) для каждого унитарного предприятия;

кратность оклада руководителя унитарного предприятия среднему окладу (тарифной ставке) работников и критерии ее установления;

стимулирующие выплаты, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям унитарных предприятий;

ключевые показатели эффективности деятельности унитарных предприятий.

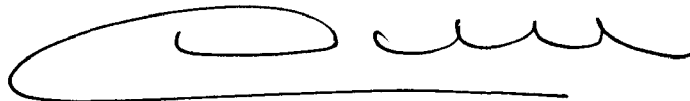
5. Департаменту государственной гражданской службы и кадров Администрации Приморского края, отраслевым органам исполнительной власти Приморского края провести организационные мероприятия, обеспечивающие реализацию настоящего постановления.

6. Департаменту государственной гражданской службы и кадров Администрации Приморского края дополнить трудовые договоры с руководителями унитарных предприятий новым основанием прекращения трудового договора:

«несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников унитарного предприятия».

7. Департаменту информационной политики Приморского края обеспечить официальное опубликование настоящего постановления.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.



И.о. Губернатора края –
Главы Администрации
Приморского края

В.И. Усольцев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением
Администрации Приморского края
от 07 марта 2017 года № 61-па

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров краевых
государственных унитарных предприятий,
а также руководителей, их заместителей, главных
бухгалтеров хозяйственных обществ,
более 50 процентов акций (долей) в уставном
капитале которых находится в собственности
Приморского края**

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Приморского края (далее – Положение, унитарные предприятия, хозяйственные общества).

2. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия, хозяйственного общества состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия, хозяйственного общества определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

При установлении условий оплаты труда руководителю унитарного предприятия отраслевой орган исполнительной власти Приморского края (далее – отраслевой орган) должен исходить из необходимости обеспечения

непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, в случае выполнения руководителем всех ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников унитарных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается отраслевым органом в кратности от 1 до 12 для каждого унитарного предприятия и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Для каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера унитарного предприятия предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких унитарных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего унитарного предприятия.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников унитарного предприятия производится на основании справки, предоставленной унитарным предприятием отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

5. Размер оклада руководителя унитарного предприятия рассчитывается отраслевым органом в кратном отношении к среднему размеру окладов

(тарифных ставок) работников унитарного предприятия (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия) (далее - средний оклад работников) и составляет до 12 размеров средних окладов работников.

Кратность оклада руководителя унитарного предприятия среднему окладу работников и критерии ее установления разрабатываются и утверждаются отраслевым органом.

Размер оклада руководителя унитарного предприятия рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук} = K \times O_{р},$$

где:

$PO_{рук}$ - размер оклада руководителя унитарного предприятия;

K - показатель кратности оклада руководителя унитарного предприятия среднему окладу работников;

$O_{р}$ - средний оклад работников согласно штатному расписанию на текущий год (без индексации) с учетом штатной численности унитарного предприятия.

Размер оклада руководителя хозяйственного общества определяется органом управления хозяйственного общества на основании письменных предложений отраслевого органа в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости хозяйственного общества.

Размер оклада руководителя унитарного предприятия, хозяйственного общества подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера унитарного предприятия, хозяйственного общества устанавливаются руководителем унитарного предприятия, хозяйственного общества на 10-30 процентов ниже размера оклада руководителя этого унитарного предприятия, хозяйственного общества.

7. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и

главному бухгалтеру унитарного предприятия, хозяйственного общества устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8. Для поощрения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера унитарного предприятия, хозяйственного общества устанавливаются стимулирующие выплаты, которые осуществляются по результатам достижения унитарным предприятием, хозяйственным обществом ключевых показателей эффективности их деятельности.

Руководителю унитарного предприятия, хозяйственного общества могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

премия (вознаграждение) по результатам работы за квартал;

вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности унитарного предприятия, хозяйственного общества за год.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления руководителю унитарного предприятия устанавливаются отраслевым органом с учетом достижения ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления заместителям руководителя и главному бухгалтеру унитарного предприятия устанавливаются руководителем унитарного предприятия с учетом достижения ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру хозяйственного общества устанавливаются органом управления хозяйственного общества с учетом достижения ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственного общества.

Ключевые показатели эффективности деятельности унитарного предприятия утверждаются отраслевым органом.

Ключевые показатели эффективности деятельности хозяйственного общества утверждаются органом управления хозяйственного общества в

соответствии с письменными предложениями отраслевого органа.

Ключевые показатели эффективности унитарного предприятия, хозяйственного общества могут включать в себя показатели, характеризующие:

показатели финансово-экономической деятельности или динамику развития унитарного предприятия, хозяйственного общества, включая показатели прибыли;

качество финансового управления, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

выполнение отраслевых или функциональных задач, выполнение указаний (предписаний) органа исполнительной власти отраслевой компетенции, органа управления хозяйственного общества.

Премия (вознаграждение) по результатам работы за квартал руководителю унитарного предприятия, хозяйственного общества выплачивается исходя из результатов оценки деятельности руководителя по итогам работы за соответствующий квартал, осуществляемой отраслевым органом, органом управления хозяйствующего общества.

Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности унитарного предприятия, хозяйственного общества выплачивается по итогам работы за год за счет прибыли, остающейся в распоряжении унитарного предприятия, хозяйственного общества за вычетом налогов и иных обязательных платежей, исходя из результатов оценки деятельности руководителя унитарного предприятия, хозяйственного общества по итогам работы за год.

При установлении премии (вознаграждения) по результатам работы за квартал, вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности унитарного предприятия, хозяйственного общества за год для каждого ключевого показателя эффективности устанавливается определенное количество баллов. В случае невыполнения ключевого показателя эффективности (его целевого значения) общая сумма баллов снижается на сумму баллов соответствующего показателя.

Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности руководителю унитарного предприятия, хозяйственного общества не выплачивается в следующих случаях:

если полученная за отчетный год прибыль за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 месячных окладов руководителя;

если унитарное предприятие, хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными актами, по итогам отчетного года;

если унитарное предприятие, хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного года;

если производственная деятельность унитарного предприятия, хозяйственного общества приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм.

Руководители унитарных предприятий, получающих бюджетные средства в связи с государственным регулированием цен (тарифов) на его продукцию, также могут получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности унитарного предприятия за год за счет средств унитарного предприятия.

9. При возложении обязанностей руководителя унитарного предприятия, хозяйственного общества на заместителя руководителя или иного работника этого унитарного предприятия, хозяйственного общества размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
