



ПРАВИТЕЛЬСТВО ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.05.2016 № 124-пр

г. Хабаровск

Об условиях оплаты труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", постановлением Губернатора Хабаровского края от 27 ноября 2008 г. № 166 "О порядке организации работы по заключению трудовых договоров и аттестации руководителей краевых государственных унитарных предприятий и краевых государственных учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений Губернатора Хабаровского края" Правительство края ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий.

2. Установить, что примерная форма трудового договора с руководителем краевого государственного унитарного предприятия утверждается министерством инвестиционной и земельно-имущественной политики края.

3. Органам исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя краевых государственных унитарных предприятий:

3.1. Разработать и утвердить показатели оценки эффективности деятельности руководителей краевых государственных унитарных предприятий.

3.2. Обеспечить внесение соответствующих изменений в заключенные с руководителями краевых государственных унитарных предприятий трудовые договоры в соответствии с настоящим постановлением в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.3. Привести нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий в соответствие с настоящим постановлением.

Губернатор, Председатель
Правительства края



В.И. Шпорт

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства
Хабаровского края
от 06 мая 2016 г. № 124-пр

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей
краевых государственных унитарных предприятий

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей краевых государственных унитарных предприятий (далее также – предприятие) при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий.

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

3. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется органом исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя краевого государственного унитарного предприятия (далее – учредитель), в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии либо минимального оклада (должностного оклада) работника, определяемых в соответствии с отраслевым тарифным соглашением либо коллективным договором на данном предприятии, исходя из следующих показателей:

| Списочная численность предприятия (человек) | Кратность к величине тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии, минимального оклада (должностного оклада) работника на предприятии (верхние пределы) |
|---|--|
| до 500 | до 8 |
| от 501 до 1 000 | до 10 |
| от 1 001 до 1 500 | до 12 |

Конкретная величина кратности определяется учредителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости предприятия.

Должностной оклад определяется исходя из списочной численности работников на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым ко-

дексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Для руководителей предприятий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы за квартал;
- премиальная выплата по итогам работы за год;
- материальная помощь один раз в год.

Премиальные выплаты руководителю предприятия по итогам работы за квартал или за год осуществляются по результатам достижения показателей оценки эффективности деятельности руководителя предприятия, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяются учредителем с учетом достижения руководителем предприятия показателей оценки эффективности его деятельности, которые устанавливаются трудовым договором. При этом максимальный размер премиального вознаграждения не должен превышать 12 должностных окладов за календарный год.

В качестве показателей оценки эффективности деятельности руководителя предприятия могут использоваться следующие показатели:

- выполнение показателей плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- выручка предприятия;
- чистая прибыль либо ее часть, подлежащие перечислению в краевой бюджет;
- своевременность и полнота расчетов по платежам в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды;
- отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками предприятия;
- эффективность использования краевого государственного имущества;
- своевременность, полнота и качество выполнения поручений учредителя и собственника имущества;
- иные показатели, устанавливаемые учредителем.

6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава предприятия (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бух-

галтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

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