



## ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 9 июля 2019 г. № 365-ПП

г. Архангельск

### Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Архангельской области

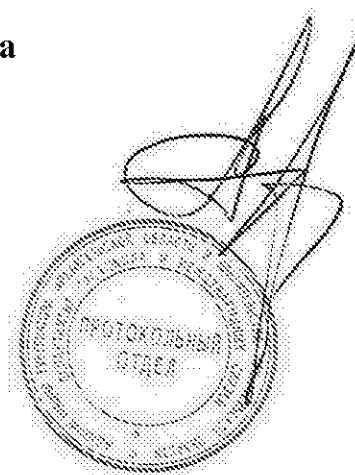
В соответствии с частью 1 статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 9 пункта 3 статьи 7 областного закона от 29 октября 2008 года № 585-30-ОЗ «Об управлении и распоряжении государственным имуществом Архангельской области» Правительство Архангельской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Архангельской области.

2. Руководителям государственных унитарных предприятий Архангельской области в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления в порядке, установленном трудовым законодательством, привести локальные нормативные акты и трудовые договоры работников в соответствие с настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней со дня его официального опубликования.

**Первый заместитель Губернатора  
Архангельской области –  
председатель Правительства  
Архангельской области**



**А.В. Алсуфьев**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Архангельской области  
от 9 июля 2019 г. № 365-пп

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,**  
**главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий**  
**Архангельской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет условия платы труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Архангельской области (далее – предприятия).

2. Условия оплаты труда руководителей предприятий определяются трудовыми договорами, заключенными с соответствующими руководителями предприятий, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия Архангельской области, утвержденной постановлением Правительства Архангельской области от 28 января 2014 года № 17-пп «О требованиях к содержанию трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий Архангельской области».

Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий определяются трудовыми договорами, заключенными с соответствующими заместителями руководителей и главными бухгалтерами предприятий, в соответствии с настоящим Положением.

Локальные нормативные акты предприятий, регулирующие оплату труда работников предприятий, не распространяются на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий.

3. Оплата труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий (далее также – работники) включает в себя:

- должностные оклады работников;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

4. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников предприятия, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда предприятия в соответствии с разделом V настоящего Положения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на предприятие – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

## **II. Должностные оклады работников и порядок их применения**

7. Должностным окладом является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

8. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего предприятия.

Должностной оклад устанавливается работнику предприятия трудовым договором в соответствии со штатным расписанием предприятия. В трудовой договор работника предприятия подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику должностного оклада.

9. В случае изменения размера должностного оклада руководителя предприятия должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера соответствующего предприятия подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

## **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

10. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

11. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:  
выплата за выполнение работ различной квалификации;  
выплата за совмещение профессий (должностей);  
выплата за расширение зон обслуживания;  
выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;  
выплата за сверхурочную работу;  
выплата за работу в ночное время;  
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов должностного оклада работника в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель предприятия обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников предприятия.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

1) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – по соглашению сторон в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется за период времени, в течение которого работник выполнял дополнительную работу путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2) за сверхурочную работу: за первые два часа работы – в размере полуторной часовой ставки, за последующие часы – в размере двойной часовой ставки в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Часовая ставка рассчитывается путем деления начисленной в соответствующем календарном месяце заработной платы работника на количество рабочих дней в этом же месяце по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня). Выплата за сверхурочную работу начисляется за время ее выполнения;

3) за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) – в размере 20 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время рассчитывается путем деления установленного размера должностного оклада работника на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце и умножения на 20 процентов. При этом компенсационная выплата за отработанные часы в ночное время начисляется дополнительно после начисления за эти часы выплат, входящих в систему оплаты труда предприятия и установленных

соответствующему работнику. Выплата за работу в ночное время начисляется за время работы, приходящееся на этот период;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: в размере 100 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за день или час работы, сверх должностного оклада за каждый день или час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере 200 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за день или час работы, сверх должностного оклада за каждый день или час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается путем деления установленного размера должностного оклада работника на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце и умножения на 100 (200) процентов. При этом одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть должностного оклада за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда предприятия и установленных соответствующему работнику. Выходные и нерабочие праздничные дни определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

15. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам предприятия, допущенным к государственной тайне, в процентах к должностному окладу в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

16. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами пятым – девятым подпункта 3 пункта 11 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику предприятия трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – четвертым подпункта 3 пункта 11 настоящего Положения,

устанавливаются работнику предприятия соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику предприятия на основании приказов руководителя предприятия, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

17. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

18. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

- 1) премия по итогам работы за квартал;
- 2) премия по итогам работы за год;
- 3) премия за выполнение особо важных, сложных работ;
- 4) единовременная премия.

19. Премия по итогам работы за квартал устанавливается заместителям руководителя предприятия с целью их поощрения за выполнение следующих показателей экономической эффективности деятельности предприятия за I квартал, полугодие, 9 месяцев календарного года и календарный год:

выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей);

чистая прибыль;

чистые активы.

Основанием для выплаты заместителям руководителя предприятия премии по итогам работы за квартал является достижение среднего арифметического значения показателей экономической эффективности деятельности предприятия не менее 100 процентов.

Среднее арифметическое значение показателей экономической эффективности деятельности предприятия рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{ср}} = (V_1 + V_2 + V_3) \times 100\% / 3,$$

где:

$V_{\text{ср}}$  – среднее арифметическое значение показателей экономической эффективности деятельности предприятия;

$V_1$  – отношение фактического размера выручки (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей) к плановому размеру выручки (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за

минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей), определенному планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия;

$V_2$  – отношение фактического размера чистой прибыли к плановому размеру чистой прибыли, определенному планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия;

$V_3$  – отношение фактического размера чистых активов к плановому размеру чистых активов, определенному планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Значения  $V_1$ ,  $V_2$  и  $V_3$  рассчитываются поквартально нарастающим итогом (за I квартал, полугодие, 9 месяцев календарного года и календарный год).

Размер премии по итогам работы за квартал составляет:

120 процентов должностного оклада заместителя руководителя предприятия – при  $V_{ср}$  от 100 до 130 процентов;

140 процентов должностного оклада заместителя руководителя предприятия – при  $V_{ср}$  от 131 до 150 процентов;

180 процентов должностного оклада заместителя руководителя предприятия – при  $V_{ср}$  от 151 до 175 процентов;

230 процентов должностного оклада заместителя руководителя предприятия – при  $V_{ср}$  от 176 процентов и более.

При этом размер должностного оклада заместителя руководителя предприятия учитывается по состоянию на конец отчетного квартала.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается заместителям руководителя предприятия пропорционально фактически отработанному времени за отчетный квартал.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается заместителям руководителя предприятия в следующих случаях:

вступление в законную силу в соответствующем квартале постановления по делу об административном правонарушении, в результате которого предприятие было подвергнуто административному наказанию, за исключением административного наказания в виде предупреждения и (или) случаев, при которых размер назначенного административного наказания в виде штрафа не превышает 50 000 рублей;

применение к заместителю руководителя предприятия дисциплинарного взыскания в соответствующем квартале;

применение к заместителю руководителя предприятия административного наказания за административное правонарушение в соответствующем квартале, связанное с выполнением трудовых обязанностей заместителя руководителя предприятия;

применение мер материальной ответственности в отношении заместителя руководителя предприятия в соответствующем квартале.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается заместителям руководителя предприятия:

если в отношении предприятия применено административное наказание в виде административного приостановления деятельности – за весь срок административного приостановления деятельности предприятия;

если заместитель руководителя предприятия в пределах своих должностных обязанностей не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы – на период до полного погашения задолженности работникам предприятия.

Премия по итогам работы за I, II или III квартал выплачивается в течение одного месяца со дня, когда руководитель предприятия представил в исполнительный орган государственной власти Архангельской области, осуществляющий от имени Архангельской области функции и полномочия учредителя предприятия (далее – исполнительный орган), копию промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия за отчетный квартал, но не позднее конца квартала, следующего за отчетным.

Премия по итогам работы за IV квартал выплачивается в течение одного месяца со дня, когда руководитель предприятия представил в исполнительный орган копию годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия за отчетный год с отметкой налогового органа о ее принятии, но не позднее 1 мая года, следующего за отчетным.

В случае недостижения хотя бы одного показателя экономической эффективности деятельности предприятия (выручки (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей), чистой прибыли или чистых активов) до плановых размеров, определенных планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия, по объективным причинам, не зависящим от заместителя руководителя предприятия, премия по итогам работы за квартал выплачивается в размере 30 процентов должностного оклада заместителя руководителя предприятия. При этом заместитель руководителя предприятия обязан дополнительно направить руководителю предприятия пояснительную записку с обоснованием причин недостижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия до плановых размеров. В ином случае премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя предприятия не выплачивается.

В случае если заработная плата заместителя руководителя предприятия с учетом размера премии по итогам работы за квартал, рассчитанного за истекший с начала календарного года период нарастающим итогом, превышает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы данного работника, рассчитываемой за истекший период с начала календарного года, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определенный исполнительным органом, премия по итогам работы за квартал выплачивается в таком размере, чтобы условие о предельном уровне нарушено не было.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается заместителю руководителя предприятия, проработавшему неполный квартал в связи с прекращением с ним трудового договора.

20. Премия по итогам работы за квартал устанавливается главному бухгалтеру предприятия с целью его поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее ведение бухгалтерского учета предприятия и выполнение иных показателей эффективности деятельности главного бухгалтера предприятия.

Основаниями для выплаты главному бухгалтеру предприятия премии по итогам работы за квартал являются следующие показатели эффективности деятельности главного бухгалтера предприятия:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета предприятия;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов предприятия;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам предприятия;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам предприятия;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Оценка степени выполнения показателей эффективности деятельности главного бухгалтера предприятия осуществляется руководителем предприятия.

Премия по итогам работы за квартал начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера предприятия. Максимальный размер премии по итогам работы за квартал составляет 230 процентов должностного оклада главного бухгалтера предприятия. При этом размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия учитывается по состоянию на конец отчетного квартала.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается главному бухгалтеру предприятия пропорционально фактически отработанному времени за отчетный квартал.

Премия по итогам работы за I, II или III квартал выплачивается в течение одного месяца со дня окончания отчетного квартала.

Премия по итогам работы за IV квартал выплачивается в течение одного месяца со дня, когда руководитель предприятия представил в исполнительный орган копию годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия за отчетный год с отметкой налогового органа о ее принятии, но не позднее 1 мая года, следующего за отчетным.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается главному бухгалтеру предприятия:

при применении к главному бухгалтеру дисциплинарного взыскания в соответствующем квартале;

при применении к главному бухгалтеру административного наказания за административное правонарушение в соответствующем квартале, связанное с выполнением трудовых обязанностей главного бухгалтера;

при применении мер материальной ответственности в отношении главного бухгалтера в соответствующем квартале;

при прекращении трудового договора с главным бухгалтером по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если главный бухгалтер предприятия в пределах своих должностных обязанностей не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы, премия по итогам работы за квартал не выплачивается ему в течение всего периода до полного погашения задолженности работникам предприятия.

В случае если заработная плата главного бухгалтера предприятия с учетом размера премии по итогам работы за квартал, рассчитанного за истекший с начала календарного года период нарастающим итогом, превышает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы данного работника, рассчитываемой за истекший период с начала календарного года, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определенный исполнительным органом, премия по итогам работы за квартал выплачивается в таком размере, чтобы условие о предельном уровне нарушено не было.

21. Премия по итогам работы за год устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия с целью их поощрения за выполнение следующих показателей финансово-экономической деятельности предприятия:

часть прибыли, подлежащая перечислению в областной бюджет;

снижение размера кредиторской задолженности предприятия;

снижение размера дебиторской задолженности предприятия.

Основанием для выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия премии по итогам работы за год является достижение годового значения показателя финансово-экономической деятельности предприятия не менее 100 процентов.

Годовое значение показателя финансово-экономической деятельности предприятия рассчитывается по формуле:

$$W_{\text{год}} = W_1 \times 100\%,$$

где:

$W_{\text{год}}$  – годовое значение показателя финансово-экономической деятельности предприятия;

$W_1$  – отношение фактического размера части прибыли, перечисленной в областной бюджет, к плановому размеру части прибыли, подлежащей перечислению в областной бюджет, определенному планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Значение  $W_1$  рассчитывается за календарный год.

Размер премии по итогам работы за год составляет:

40 процентов должностного оклада работника – при  $W_{\text{год}}$  от 100 до 119 процентов;

50 процентов должностного оклада работника – при  $W_{\text{год}}$  от 120 до 149 процентов;

75 процентов должностного оклада работника – при  $W_{\text{год}}$  от 150 до 179 процентов;

100 процентов должностного оклада работника – при  $W_{\text{год}}$  от 180 процентов и более.

При этом размер должностного оклада работника учитывается по состоянию на конец отчетного года.

Премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени за отчетный год.

Премия по итогам работы за год выплачивается в течение одного месяца со дня, когда руководитель предприятия представил в исполнительный орган копию годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия за отчетный год с отметкой налогового органа о ее принятии, но не позднее 1 мая года, следующего за отчетным.

В случае увеличения размера кредиторской задолженности предприятия или увеличения размера дебиторской задолженности предприятия по состоянию на конец отчетного года по сравнению соответственно с размером кредиторской задолженности предприятия или размером дебиторской задолженности предприятия по состоянию на конец предыдущего отчетного года по объективным причинам, не зависящим от работника, премия по итогам работы за год выплачивается в размере до 100 процентов должностного оклада работника.

При этом работник обязан дополнительно направить руководителю предприятия пояснительную записку с обоснованием причин увеличения размера кредиторской задолженности предприятия или увеличения размера дебиторской задолженности предприятия. В ином случае премия по итогам работы за год работнику не выплачивается.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам в следующих случаях:

вступление в законную силу в соответствующем году постановления по делу об административном правонарушении, в результате которого предприятие было подвергнуто административному наказанию, за исключением административного наказания в виде предупреждения и (или) случаев, при которых размер назначенного административного наказания в виде штрафа не превышает 50 000 рублей;

применение к работнику дисциплинарного взыскания в соответствующем году;

применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в соответствующем году, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем году.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам:

если в отношении предприятия применено административное наказание в виде административного приостановления деятельности – за весь срок административного приостановления деятельности предприятия;

если работник в пределах своих должностных обязанностей не обеспечил своевременную выплату работникам предприятия заработной платы – на период до полного погашения задолженности работникам предприятия.

В случае если заработная плата работника с учетом размера премии по итогам работы за год превышает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работника, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определенный исполнительным органом, премия по итогам работы за год выплачивается в таком размере, чтобы условие о предельном уровне нарушено не было.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работнику, проработавшему неполный год в связи с прекращением с ним трудового договора.

22. Премия за выполнение особо важных, сложных работ устанавливается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных, сложных работ.

Премия за выполнение особо важных, сложных работ выплачивается в абсолютном размере.

Премия за выполнение особо важных, сложных работ выплачивается в таком размере, чтобы заработная плата работника не превышала предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работника, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определенный исполнительным органом.

Размер премии за выполнение особо важных, сложных работ определяется приказом руководителя предприятия.

23. Единовременная премия устанавливается работникам с целью их поощрения в связи с награждением отдельными наградами Архангельской области.

Единовременная премия выплачивается при награждении работника одной из следующих наград Архангельской области:

- звание «Почетный гражданин Архангельской области»;
- знак отличия «За заслуги перед Архангельской областью»;
- Почетная грамота Губернатора Архангельской области;
- благодарность Губернатора Архангельской области;
- Почетная грамота Архангельского областного Собрания депутатов;
- благодарность Архангельского областного Собрания депутатов.

Единовременная премия выплачивается в размере 30 процентов должностного оклада работника, установленного на день принятия решения о поощрении, в течение одного месяца со дня награждения.

24. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам предприятия трудовыми договорами в соответствии с приказами руководителя предприятия. В трудовой договор работника предприятия подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания и условия начисления устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказов руководителя предприятия.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

25. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда предприятий.

26. К выплатам социального характера, устанавливаемым работникам предприятия, относятся:

материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии);

материальная помощь в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

выплата в связи с юбилейными датами работника (35, 40, 45, 50 лет и далее через каждые 5 лет).

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника в связи с его смертью.

27. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимает руководитель предприятия на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

28. Работнику на основании его письменного заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного

года единовременно выплачивается материальная помощь в размере одного среднего месячного заработка работника.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям материальная помощь выплачивается, как правило, в полном объеме к одной из частей отпуска работника.

Материальная помощь, не использованная работником в течение календарного года, выплачивается в соответствии с приказом руководителя предприятия до 25-го декабря текущего года.

29. Работнику на основании его письменного заявления предоставляется выплата в связи с его юбилейной датой в размере 30 процентов должностного оклада работника, установленного на день принятия решения о предоставлении выплаты.

30. Решение об оказании материальной помощи близким родственникам работника в связи с его смертью и конкретных размерах материальной помощи принимает руководитель предприятия на основании письменного заявления близкого родственника работника и подтверждающих документов.

