

МИНИСТЕРСТВО
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

30 августа 2017 г.

г. Ставрополь

№ 229

О некоторых вопросах оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 03 сентября 2015 г. № 378-п «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края (далее – Положение).

2. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия) в кратности 8.

3. Приказ министерства жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края от 30 декабря 2016 г. № 528 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава этих предприятий» признать утратившим силу.

4. Отделу кадрового, документационного обеспечения и спецработы министерства жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края обеспечить внесение изменений в трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края, с целью их приведения в соответствие с Положением.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Силукову О.А.

6. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Первый заместитель министра



Е.В.Штепа

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства
жилищно-коммунального
хозяйства Ставропольского края
от 30 августа 2017 г. № 229

ПОЛОЖЕНИЕ

об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края

1. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размеров должностных окладов руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края (далее соответственно – руководитель, предприятие, министерство), а также размера и периодичности выплат стимулирующего характера руководителю.

2. Должностной оклад руководителя представляет собой фиксированный размер оплаты труда за календарный месяц.

3. Размер должностного оклада устанавливается в фиксированной сумме (в рублях) в зависимости от величины тарифной ставки рабочего основной профессии первого разряда, определенной коллективным договором либо положением об оплате труда работников предприятия, сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости предприятия и рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = ТС \times K, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

ТС – величина тарифной ставки рабочего основной профессии первого разряда, определенной коллективным договором либо положением об оплате труда работников предприятия;

K – коэффициент кратности.

4. Коэффициент кратности (K) рассчитывается по следующей формуле:

$$K = K_{см} + K_о, \text{ где:}$$

$K_{см}$ – коэффициент сложности труда и масштаба управления, значение которого определяется исходя из списочной численности работников предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором устанавливается должностной оклад;

$K_о$ – коэффициент особенности деятельности и значимости предприятия.

4.1. Коэффициент сложности труда и масштаба управления ($K_{см}$) определяется исходя из списочной численности работников предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору). Значения коэффициентов сложности труда и масштаба управления приведены в таблице 1.

Таблица 1

| Списочная численность работников предприятия по состоянию на первое число месяца | Значение коэффициента сложности труда и масштабности управления |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| до 50 | 1 |
| 51-100 | 2 |
| 101-200 | 3 |
| 201-1000 | 4 |
| 1001-3500 | 5 |
| более 3500 | 6 |

4.2. Коэффициент особенности деятельности и значимости предприятия ($K_о$) определяется как сумма значения показателя, характеризующего количество видов деятельности, осуществляемых предприятием (в соответствии с уставом) и значения показателя, характеризующего количество филиалов (подразделений) предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору). Значения указанных показателей приведены в таблице 2.

Таблица 2

| Показатели | Критерии | Значение показателя |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|
| Количество видов деятельности, осуществляемых предприятием (в соответствии с уставом) | до 10 | 3 |
| | 10-30 | 4 |
| | более 30 | 5 |
| Количество филиалов (подразделений) предприятия | 0-5 | 2 |
| | 6-8 | 3 |
| | более 8 | 4 |

5. Основаниями для изменения размера должностного оклада являются:

- 1) изменение списочной численности работников предприятия;
- 2) изменение величины тарифной ставки рабочего основной профессии первого разряда, определенной коллективным договором либо положением об оплате труда работников предприятия.

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

7. Для поощрения руководителя министерством устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием в отчетном году показателей экономической эффективности деятельности, утвержденных в составе программы деятельности предприятия на очередной год, с учетом личного вклада руководителя в решение основных задач и осуществление функций предприятия, определенных его уставом (далее соответственно – вознаграждение, показатели экономической эффективности деятельности).

8. Вознаграждение руководителю устанавливается ежегодно по результатам рассмотрения министерством отчета руководителя предприятия в процентах от должностного оклада.

9. При достижении всех утвержденных значений показателей экономической эффективности деятельности предприятия вознаграждение руководителю за соответствующий квартал устанавливается в размере 120 процентов от должностного оклада.

10. При недостижении значений показателей экономической эффективности деятельности предприятия размер вознаграждения руководителю определяется согласно таблице 3.

Таблица 3

| Наименования показателя экономической эффективности деятельности предприятия | Процент недостижения значения показателя экономической эффективности деятельности предприятия <1>, % | Процент снижения размера вознаграждения руководителю, % |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом налога на добавленную стоимость, акцизов и других обязательных платежей) | до 10,0 | 5 |
| | 10,1 - 25,0 | 10 |
| | свыше 25,0 | 15 |
| Чистая прибыль (убыток) | до 10,0 | 5 |
| | 10,1 - 25,0 | 10 |
| | 25,1 - 50,0 | 15 |
| | свыше 50,0 | 20 |

<1> Значения показателей экономической эффективности деятельности утверждаются в составе программы деятельности предприятия на очередной год в порядке, установленном постановлением Правительства Ставропольского края от 08 апреля 2016 г. № 139-п «Об осуществлении органами исполнительной власти Ставропольского края полномочий собственника имущества государственных унитарных предприятий Ставропольского края»

| | | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|----|
| Чистые активы | до 10,0 | 5 |
| | 10,1 - 25,0 | 10 |
| | свыше 25,1 | 20 |
| Часть прибыли, подлежащая перечислению в бюджет Ставропольского края | до 10,0 | 5 |
| | 10,1 - 25,0 | 10 |
| | 25,1 - 50,0 | 15 |
| | свыше 50,0 | 20 |

11. Вознаграждение руководителю предприятия не устанавливается:
при непредоставлении (несвоевременном предоставлении) бухгалтерской отчетности предприятия и отчета руководителя предприятия;
при невыполнении предприятием в срок, установленный законодательством Российской Федерации, обязательства по перечислению части прибыли, остающейся после уплаты налогов и иных обязательных платежей, в бюджет Ставропольского края;

при наличии просроченной задолженности по заработной плате работников предприятия;

при недостижении предприятием уровня собираемости платежей за предоставленные жилищно-коммунальные услуги выше 95 процентов;

при наложении дисциплинарного взыскания на руководителя в отчетном периоде.

12. В случае, когда начисленная заработная плата руководителя с учетом причитающегося вознаграждения за отчетный год превышает установленную кратность, предприятием самостоятельно осуществляется корректировка размера заработной платы руководителя путем уменьшения установленного размера вознаграждения по итогам работы за отчетный период на размер превышения.

13. При назначении руководителя на должность в отчетном году размер вознаграждения определяется пропорционально отработанному времени.

14. Выплата вознаграждения осуществляется из средств фонда оплаты труда предприятия, сформированного за счет всех источников финансирования.