



**МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

12 ноября 2019 г.

г. Ставрополь

№ 1128

О внесении изменений в Положение об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству имущественных отношений Ставропольского края, утвержденное приказом министерства имущественных отношений Ставропольского края от 10.10.2019 № 1022

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 3 сентября 2015 г. № 378-п «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края», постановлением Правительства Ставропольского края от 8 апреля 2016 г. № 139-п «Об осуществлении органами исполнительной власти Ставропольского края полномочий собственника имущества государственных унитарных предприятий Ставропольского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству имущественных отношений Ставропольского края, утвержденного приказом министерства имущественных отношений от 10.10.2019 № 1022 следующие изменения:

1.1. Пункт 7 изложить в следующей редакции: «7. Размер должностного оклада заместителей руководителя предприятия не может превышать 90 процентов от должностного оклада руководителя предприятия. Размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия не может превышать 85 процентов от должностного оклада руководителя предприятия. Размер должностного оклада директора филиала предприятия не может превышать 80 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.».

1.2. Пункт 17 дополнить подпунктом 10 следующего содержания: «10) При невыполнении показателей инвестиционной программы за отчетный период»;

2. Отделу по управлению коммерческими организациями:

2.1. Довести настоящий приказ до сведения руководителей структурных подразделений министерства имущественных отношений Ставропольского края и руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений Ставропольского края, в течение 3 рабочих дней со дня его подписания.

2.2. Обеспечить направление настоящего приказа в Управление по информационной политике аппарата Правительства Ставропольского края для опубликования настоящего приказа в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Ставропольского края» в течение 4 рабочих дней со дня его подписания.

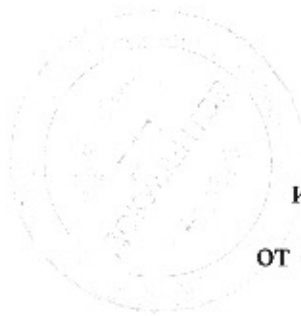
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра имущественных отношений Ставропольского края Пазигунова И.В.

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

Министр



А.А. Газаров



Утверждено

приказом министерства
имущественных отношений
Ставропольского края
от « 12 » ноября 2019 г. № 1128

ПОЛОЖЕНИЕ

об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству имущественных отношений Ставропольского края

1. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размеров должностных окладов руководителей государственных унитарных предприятий 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 минимального размера оплаты труда (МРОТ) на дату назначения на должность руководителя, сложности труда, масштаба управления, особенности деятельности и значимости предприятия и рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = МРОТ \times (K_{ст} + K_{му} + K_{од} + K_{зн}), \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда на дату назначения на должность руководителя;

$K_{ст}$ – коэффициент сложности труда;

$K_{му}$ – коэффициент масштаба управления;

$K_{од}$ – коэффициент особенности деятельности предприятия;

$K_{зн}$ – значимости предприятия.

4. Коэффициенты (К) рассчитывается в следующем порядке:

4.1 $K_{ст}$ – коэффициент сложности труда определяется из значения показателя, характеризующего валовую выручку по всем видам деятельности предприятия за отчетный период, предшествующий дате установления оклада руководителю при назначении на должность руководителя и заключения трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Нормативные документы, подтверждающие значение показателя – отчет руководителя предприятия за отчетный год, предоставленный в соответствии



Утверждено

приказом министерства
имущественных отношений
Ставропольского края
от 12 ноября 2019 г. № 1059

ПОЛОЖЕНИЕ

об определении размеров должностных окладов, размеров и периодичности выплат стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству имущественных отношений Ставропольского края

1. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размеров должностных окладов руководителей государственных унитарных предприятий 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 минимального размера оплаты труда (МРОТ) на дату назначения на должность руководителя, сложности труда, масштаба управления, особенности деятельности и значимости предприятия и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{МРОТ} \times (\text{К}_{\text{ст}} + \text{К}_{\text{му}} + \text{К}_{\text{ол}} + \text{К}_{\text{зн}}), \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда на дату назначения на должность руководителя;

$\text{К}_{\text{ст}}$ – коэффициент сложности труда;

$\text{К}_{\text{му}}$ – коэффициент масштаба управления;

$\text{К}_{\text{ол}}$ – коэффициент особенности деятельности предприятия;

$\text{К}_{\text{зн}}$ – значимости предприятия.

4. Коэффициенты (К) рассчитывается в следующем порядке:

4.1 $\text{К}_{\text{ст}}$ – коэффициент сложности труда определяется из значения показателя, характеризующего валовую выручку по всем видам деятельности предприятия за отчетный период, предшествующий дате установления оклада руководителю при назначении на должность руководителя и заключения трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Нормативные документы, подтверждающие значение показателя – отчет руководителя предприятия за отчетный год, предоставленный в соответствии

с Порядком осуществления органами исполнительной власти Ставропольского края полномочий собственника имущества государственных унитарных предприятий Ставропольского края, утвержденным 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» (далее – Порядок) и(или) Отчет о финансовых результатах ОКУД 0710002, утвержденный приказом Минфина РФ от 02 июля 2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций».

Значения коэффициента сложности труда указаны в таблице 1.

Таблица 1

Валовая выручка по всем видам деятельности предприятия за отчетный период, предшествующий дате установления оклада руководителю, (млн. рублей)	Значение Коэффициент сложности труда ($K_{ст}$)
до 900,0	0
901,0 - 1000,0	2
более 1001,0	5

4.2 $K_{му}$ – коэффициент масштаба управления, значение которого определяется исходя из списочной численности работников предприятия по состоянию на 01 января года, в котором устанавливается должностной оклад руководителя.

Нормативные документы, подтверждающие значение показателя – отчет руководителя предприятия за отчетный год, предоставленный в соответствии с Порядком и(или) Форма КНД 1110018 Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год.

Значения коэффициента масштаба управления указаны в таблице 2.

Таблица 2

Среднесписочная численность сотрудников предприятия на 01 января года, в котором устанавливается должностной оклад руководителя, (чел.)	Значение коэффициент масштаба управления ($K_{му}$)
до 10	3
11 - 50	3,5
51 - 100	4
101 - 500	4,5
501 - 1000	5
1001 - 5000	5,5
более 5001	6

4.3 $K_{од}$ – коэффициент особенности деятельности предприятия определяется из значения показателя, характеризующего вид деятельности, осуществляемого субъектами естественных монополий, организациями коммунального комплекса, в отношении которых в соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 2009 г. № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» осуществляется регулирование цен (тарифов).

Значения коэффициента особенности деятельности предприятия указаны в таблице 3.

Таблица 3

Вид деятельности, осуществляемый предприятием	Значение коэффициента особенности деятельности предприятия ($K_{од}$)
Регулируемый	1
Нерегулируемый	0

4.4 $K_{зн}$ – коэффициент значимости предприятия определяется из значения показателя, характеризующего значение основного вида деятельности предприятия в условиях рыночной экономики и социальной значимости.

Значения коэффициента значимости предприятия указаны в таблице 4.

Таблица 4

Основной вид деятельности предприятия в условиях рыночной экономики и социальной значимости	Значение коэффициента значимости предприятия ($K_{зн}$)
Жилищно-коммунальное хозяйство	1
Фармацевтика	1
Инновационная и инвестиционная отрасль	0,75
Дорожно - строительное хозяйство	0,5
Прочая отрасль	0,1

5. Должностной оклад руководителю устанавливается (изменяется):

- 1) при назначении на должность руководителя и заключение трудового договора;
- 2) при изменении масштабов управления (реорганизация предприятия);
- 3) при изменении показателей, указанных в пункте 4.1. и 4.2. настоящего

Положения, более чем на 20% в следующем за отчетным периодом, но не более 1 раза в календарный год;

4) при изменении величины минимального размера оплаты труда для субъектов Российской Федерации;

5) иные основания, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

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. Размер должностного оклада заместителей руководителя предприятия не может превышать 90 процентов от должностного оклада руководителя предприятия. Размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия не может превышать 85 процентов от должностного оклада руководителя предприятия. Размер должностного оклада директора филиала предприятия не может превышать 80 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия):

- при штатной численности предприятия свыше 2401 в кратности 8;
- при штатной численности предприятия от 1201 до 2400 в кратности 7;
- при штатной численности предприятия от 601 до 1200 в кратности 6;
- при штатной численности предприятия от 301 до 600 в кратности 5;
- при штатной численности предприятия от 151 до 300 в кратности 4;
- при штатной численности предприятия до 150 в кратности 3.

9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия, 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):

- при штатной численности предприятия свыше 2401 в кратности 7;
- при штатной численности предприятия от 1201 до 2400 в кратности 6;
- при штатной численности предприятия от 601 до 1200 в кратности 5;
- при штатной численности предприятия от 301 до 600 в кратности 4;
- при штатной численности предприятия от 151 до 300 в кратности 3;
- при штатной численности предприятия до 150 в кратности 2.

10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора филиала предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих филиалов предприятия (без учета директора филиала, заместителя директора филиала и бухгалтера филиала предприятия):

при штатной численности филиала предприятия свыше 1201 в кратности 7;
при штатной численности филиала предприятия от 601 до 1200 в кратности 6;

при штатной численности филиала предприятия от 301 до 600 в кратности 5;

при штатной численности филиала предприятия от 151 до 300 в кратности 4;

при штатной численности филиала предприятия до 150 в кратности 3.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора филиала предприятия и бухгалтера филиала предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих филиалов предприятия (без учета директора филиала, заместителя директора филиала и бухгалтера филиала предприятия):

при штатной численности филиала предприятия свыше 1201 в кратности 6;
при штатной численности филиала предприятия от 601 до 1200 в кратности 5;

при штатной численности филиала предприятия от 301 до 600 в кратности 4;

при штатной численности филиала предприятия от 151 до 300 в кратности 3;

при штатной численности филиала предприятия до 150 в кратности 2.

12. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются в году, следующим за отчетным годом по показателям экономической эффективности деятельности предприятия, утвержденных, программой деятельности предприятия на отчетный год, и решением министерства об утверждении показателей эффективности управления государственным унитарным предприятием, с учетом личного вклада руководителя в решение основных задач и осуществление функций предприятия, определенных его уставом.

13. Выплата стимулирующего характера руководителю предприятия производится на основании решения министерства по результатам рассмотрения отчета руководителя за отчетный год.

14. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются по системе накопления баллов за выполнение показателей экономической эффективности деятельности предприятия согласно таблице 5.

Таблица 5

Наименование показателя	Количество баллов при исполнении показателя (баллы)
Показатель, характеризующий выполнение планового показателя чистой прибыли (П _{чис.п.})	10
Показатель, характеризующий выполнение планового показателя чистых активов (П _{ч.а.})	10
Показатель, характеризующий выполнение планового показателя части прибыли, подлежащей перечислению в бюджет Ставропольского края (П _{ч.приб.})	10
Показатель, характеризующий степень удовлетворенности населения оказываемыми услугами, деятельностью предприятия по результатам опроса (П _{опрнас})	10
Показатель, характеризующий текучесть кадров (П _{текуч.к.})	10
Показатель, характеризующий выполнение планового показателя валовой выручки (П _{в.в.})	5
Показатель, характеризующий оборачиваемость дебиторской задолженности предприятия (П _{о.д.з.})	5
Показатель, характеризующий оборачиваемость кредиторской задолженности предприятия (П _{о.к.з.})	5
Показатель, характеризующий выполнение плановых показателей надежности, качества и энергетической эффективности в соответствии с законодательством Российской Федерации за отчетный период (П _{кач.})	5
Показатель, характеризующий отсутствие несчастных случаев на производстве, аварийных ситуаций, ликвидированных с нарушением нормативных сроков, установленных законодательством Российской Федерации и нормативно-технической документацией, за отчетный период (П _{л.ав.с.})	5
Показатель, характеризующий соблюдение предприятием требований к раскрытию информации в соответствии со стандартами раскрытия информации, утвержденными законодательством РФ (П _{станд.})	5
Показатель, характеризующий наличие финансовой поддержки предприятия за счет средств бюджета Ставропольского края на покрытие операционных расходов предприятия за отчетный период (П _{ф.подд.})	5
Показатель, характеризующий оформление вещных прав на объекты недвижимого имущества (П _{вещ.п.})	5

Показатель, характеризующий наличие у предприятия убытка от основной деятельности за последние три отчетных периода ($P_{\text{убыток}}$)	5
Показатель, характеризующий оценку эффективности закупок, осуществляемых государственными унитарными предприятиями ($P_{\text{о.э.г.з.}}$)	5
Итого:	100

15. Баллы за выполнение показателей экономической эффективности принимаются в расчёт только при полном исполнении указанных в таблице 5 показателей. За частично выполненные показатели экономической эффективности баллы не учитываются.

16. Размер выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается согласно таблице 6.

Таблица 6

Достижение значений показателей, утвержденных программой деятельности на отчетный год и приказом министерства об установлении показателей эффективности управления ГУП (баллов)	размер стимулирующей выплаты руководителя, (кол-во окладов)
100	3
от 75 до 95	2
от 50 до 70	1

17. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия не устанавливается:

- 1) при непредоставлении (несвоевременном предоставлении) бухгалтерской отчетности предприятия и отчета руководителя предприятия;
- 2) 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;
- 3) при наличии просроченной задолженности по заработной плате работников предприятия за отчетный период;
- 4) при наличии задолженности по платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды за отчетный период;
- 5) при не достижении предприятием уровня собираемости платежей за предоставленные жилищно-коммунальные услуги выше 95 процентов;
- 6) при невыполнение отраслевых или функциональных задач, выполнение указаний (предписаний) отраслевого органа и учредителя;
- 7) наличие приостановления производственной деятельности предприятия или его структурного подразделения;

8) при наличии приостановления производственной деятельности предприятия или его структурного подразделения уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм;

9) при наложении дисциплинарного взыскания на руководителя предприятия в отчетном периоде;

10) при невыполнении показателей инвестиционной программы за отчетный период.

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главных бухгалтеров предприятия и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятия в случае достижения руководителем предприятия всех показателей экономической эффективности деятельности предприятия и получения им в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере не должен превышать установленную кратность.

В случае если при расчете размера стимулирующей выплаты руководителю предприятия образуется превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера), осуществляется снижение на размер, не превышающий установленную кратность.

19. При назначении руководителя на должность в отчетном году размер выплат стимулирующего характера рассчитывается пропорционально отработанному времени.

20. Выплата стимулирующего характера осуществляется из средств фонда оплаты труда предприятия, сформированного за счет всех источников финансирования.