



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минтранс Алтайского края)

П Р И К А З

«05» 06 2020 г.

№ 125

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края

Во исполнение постановления Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края (приложение).

2. Признать приказ Министерства транспорта Алтайского края от 24.05.2019 № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края» утратившим силу.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

А.Г. Дементьев

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства транспор-
та Алтайского краяот 05.06.2020 № 125

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров
государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства
Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края (далее – «Положение») разработано в соответствии с методическими рекомендациями по применению ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставных капиталах которых доля участия Российской Федерации или субъекта Российской Федерации превышает 50 процентов, и показателей деятельности государственных унитарных предприятий в целях определения размера вознаграждения их руководящего состава, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.06.2019 № 1388-р, регулирует оплату труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий (далее – «Предприятие») при заключении с ними трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), а также устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Предприятия.

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении, имеют значения, установленные постановлением Администрации Алтайского края от 15.04.2009 № 160 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных унитарных предприятий Алтайского края» (далее – «постановление Администрации Алтайского края № 160»).

1.3. Министерство транспорта Алтайского края осуществляет координацию деятельности Предприятия, а также функции учредителя Предприятия (далее – «Учредитель»), ежегодно на начало календарного года согласовывает штатные расписания предприятий.

В случае изменений, вносимых в штатные расписания в течение года, согласованию подлежат изменения в отношении руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров.

Согласованию с Учредителем подлежат условия оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров, устанавливаемые в их трудовых договорах.

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

Источником выплаты заработной платы руководителю является фонд оплаты труда Предприятия.

2. Порядок определения должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников списочного состава Предприятия (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу установления должностного оклада (с учетом данных статистической отчетности), и составляет до двух размеров указанной среднемесячной заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя рассчитывается следующим образом:

$$ДО = ЗП_{ср} * 2 * К, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

ЗП_{ср} – среднемесячная заработная плата работников Предприятия, сложившаяся за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу установления должностного оклада;

К – значение показателя «корректировка по объему работ, выполненных собственными силами Предприятия» (далее – ВР).

Значения корректирующего коэффициента приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели для корректировки	Корректирующий коэффициент	Объем работ (без НДС) ВР (млн.руб.)
Корректировка по объему строительно-монтажных работ	0,70	до 500,0 включительно
	0,85	более 500,0 по 1000,0 в год включительно
	0,90	более 1000,0 по 1500,0 в год включительно
	0,95	более 1500,0 по 2000,0 в год включительно
	1,00	более 2000,0 в год

2.2. Для определения величины корректирующего коэффициента по объему ВР (К) используются данные годового отчета, представленного Учредителю.

2.3. Должностной оклад руководителя является существенным условием трудового договора, заключенного с руководителем.

2.4. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемов валовой продукции в сопоставимых ценах и повышения

размера среднемесячной заработной платы работников Предприятия по сравнению с предыдущим годом.

Увеличение размера заработной платы руководителя не может производиться без соответствующего повышения среднемесячной заработной платы работников Предприятия за период с момента последнего установления размера заработной платы руководителя.

Для определения размера увеличения заработной платы руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников Предприятия, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения).

2.5. Необходимо обеспечивать непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Предприятия в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности Предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Предельный уровень определен в таблице 2.

Таблица 2

Фактическая численность работников предприятия (чел.)	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников предприятия (раз)
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

2.6. Определение среднемесячной заработной платы работников Предприятия осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.7. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать 90 % заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Предприятия.

2.8. При возложении обязанностей руководителя на заместителя руководителя или иного работника этого Предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом норм Положения, утвержденного постановлением Администрации Алтайского края № 160, и настоящего Положения.

2.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда Предприятия. Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

3. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Алтайского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В трудовом договоре руководителя предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия по результатам достижения Предприятием за соответствующий период показателей эффективности его деятельности (показателей экономической эффективности деятельности и дополнительных показателей деятельности Предприятия, вес которых в совокупности составляет 100 процентов). Показатели эффективности деятельности Предприятия устанавливаются в порядке, определенном Учредителем;

премия к профессиональному празднику.

Для поощрения руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые определяются по результатам достижения Предприятием показателей экономической эффективности его деятельности и дополнительных показателей, утвержденных Учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных за-

дач и функций, определенных уставом Предприятия.

3.4. При наличии у руководителя ученой степени по научной специальности, относящейся к сфере деятельности Предприятия, в трудовом договоре предусматривается надбавка в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов от должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов от должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц.

3.5. При наличии у руководителя звания «Заслуженный строитель РФ» или знака «Почетный дорожник России» в трудовом договоре предусматривается надбавка в размере: 40 процентов к должностному окладу в месяц за наличие звания «Заслуженного строителя РФ» и 20 процентов к должностному окладу в месяц за наличие знака «Почетный дорожник России».

3.6. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать сорока процентов должностного оклада в месяц. Руководителю устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в дорожной отрасли в следующих размерах, указанных в таблице 3.

Таблица 3

Стаж работы в дорожной отрасли	Размер надбавки к должностному окладу (%)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

3.7. Надбавка руководителю за напряженность и интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать ста процентов должностного оклада в месяц.

Руководителю устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность труда в размерах, указанных в таблице 4.

Таблица 4

Объем выполненных работ без НДС (млн. руб.)	Размер надбавки к должностному окладу (%)
до 500,0 включительно	70
более 500,0 по 1000,0 включительно	80
более 1000,0 по 1500,0 включительно	85
более 1500,0 по 2000,0 включительно	95
более 2000,0	100

3.8. Премия по результатам достижения Предприятием показателей эффективности деятельности устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с руководителем, в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

3.9. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руко-

водителем, выплачивается при наличии на предприятии собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам Предприятия (на основании приказа Учредителя).

3.10. В трудовом договоре, заключаемом с руководителем, предусматриваются показатели депремирования, которые могут снижать размер его вознаграждения, сформированного по результатам достижения Предприятием показателей деятельности. При этом показатели депремирования руководящего состава Предприятия не должны влиять на общий вес показателей деятельности предприятий.

Показатели депремирования могут быть следующие:

наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы перед работниками Предприятия, задолженности по уплате налогов и других обязательных платежей;

несоблюдение руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда;

незаключение коллективного договора;

несоблюдение показателя чистой рентабельности предприятия;

непроведение специальной оценки условий труда, непрохождение руководителем обучения по охране труда;

снижение объема валовой продукции в расчете на одного работника Предприятия за соответствующий период по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;

неучастие Предприятия в реализации государственных и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

Показатели деятельности Предприятия и показатели депремирования руководителя, их размер устанавливаются Учредителем.

3.11. Премия по результатам достижения Предприятием показателей эффективности деятельности не выплачивается в случае, если:

предприятие в соответствующем периоде (предшествующий год, квартал и т.д.) работало без прибыли;

производственная деятельность Предприятия или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности Предприятия до момента устранения выявленных нарушений);

к руководителю Предприятия были применены меры дисциплинарной ответственности в течение квартала, в котором вынесено дисциплинарное взыскание.

3.12. Перечень показателей деятельности Предприятия, включая дополнительные показатели деятельности, и показателей депремирования руководящего состава, их целевые значения и вес для каждого Предприятия определяются в составе программы деятельности Предприятия, утверждаемой Учредителем.

Общее количество дополнительных показателей деятельности Предприятия устанавливается в количестве не более 4 показателей.

3.13. При рассмотрении вопросов выплаты вознаграждения руководящему составу Предприятия учитываются:

фактически достигнутые в отчетном году значения показателей деятельности;

причины отклонений (невыполнение или перевыполнение) фактически достигнутых целевых значений показателей деятельности от их установленных целевых значений;

показатели депремирования руководящего состава.

3.14. В целях обеспечения достоверности расчетов показателей деятельности Предприятия Министерством транспорта Алтайского края проводится ежегодная проверка корректности расчетов целевых значений показателей деятельности, а также обоснованность размера вознаграждения руководящего состава предприятий (с учетом фактического достижения целевых значений показателей деятельности).

В основу расчета фактических значений показателей экономической эффективности деятельности Предприятия необходимо закладывать бухгалтерскую (финансовую) отчетность, в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, - консолидированную финансовую отчетность.

3.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда Предприятия. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

4. Выплаты социального характера

4.1. В трудовом договоре с руководителем может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску. В отдельных случаях, в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами, указанная помощь может выплачиваться и в другие сроки. Предложения о ее размере вносятся Учредителем при заключении трудового договора с руководителем. Максимальный размер материальной помощи, выплачиваемой к отпуску, не может превышать четырех должностных окладов. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

4.2. Учредителем для внесения в трудовой договор в качестве выплаты социального характера может быть предложена оплата стоимости санаторно-курортного лечения (один раз в год).