

**МИНИСТЕРСТВО
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

17 сентября 2020 г.

г. Ставрополь

№ 253

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, Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 03 сентября 2015 г. № 378-п, и 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о некоторых вопросах оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края (далее – Положение).
2. 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 приведения их в соответствие с Положением.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края Силукову О.А.
4. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Министр



Р.А.Марченко

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства
жилищно-коммунального
хозяйства Ставропольского края
от 17 сентября 2020 г. № 253

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Ставропольского края, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края (далее – предприятия), при заключении с ними трудовых договоров, предельный уровень должностных окладов заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников предприятий.

2. Оплата труда руководителя предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается трудовым договором.

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

Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в фиксированной сумме (в рублях) в зависимости от минимального размера оплаты труда, сложности труда и масштаба управления, особенности деятельности и значимости предприятия и рассчитывается по следующей формуле:

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

ДО - должностной оклад руководителя предприятия;

МРОТ - минимальный размер оплаты труда на дату назначения на должность руководителя предприятия;

$K_{см}$ - коэффициент сложности труда и масштаба управления;

$K_{од}$ - коэффициент особенности деятельности и значимости предприя-

тия.

4. Коэффициенты рассчитываются в следующем порядке:

4.1. $K_{см}$ - коэффициент сложности труда и масштаба управления рассчитывается по формуле: $K_{см} = K_{см1} + K_{см2}$, где:

$K_{см1}$ – коэффициент списочной численности работников предприятия;

$K_{см2}$ – коэффициент наличия филиалов, структурных подразделений предприятия.

4.1.1. $K_{см1}$ – коэффициент среднесписочной численности работников предприятия определяется исходя из списочной численности работников предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору):

Среднесписочная численность сотрудников предприятия на первое число месяца, (чел.)	Значение $K_{см1}$
до 50	3
51-100	4
101-130	5
131-200	6
более 201	7

4.1.2. $K_{см2}$ – коэффициент наличия филиалов, структурных подразделений предприятия определяется исходя из количества филиалов, структурных подразделений предприятия:

Количество филиалов, структурных подразделений предприятия	Значение $K_{см2}$
отсутствие филиалов, подразделений, районных отделов	1
1-5	1,5
6-10	1,7
11-20	2

более 21	2,5
----------	-----

4.2. $K_{од}$ – коэффициент особенности деятельности и значимости предприятия, отражает осуществление функций, связанных с решением социально значимых задач в сфере жилищно-коммунального хозяйства:

Наличие функций, связанных с решением социально значимых задач в сфере жилищно-коммунального хозяйства	Значение $K_{од}$
Предприятие осуществляет функции, связанные с решением социально значимых задач в сфере жилищно-коммунального хозяйства	1
Предприятие не осуществляет функции, связанные с решением социально значимых задач в сфере жилищно-коммунального хозяйства	0

5. Размер должностного оклада руководителя предприятия подлежит пересмотру в случае изменения параметров (условий) его расчета, а также при превышении установленной пунктом 10 настоящего Положения кратности.

6. Изменение размера должностного оклада руководителя по основаниям, указанным в пункте 5 настоящего Положения, влечет за собой изменение размеров должностных окладов заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия.

7. На руководителя предприятия распространяются единовременные поощрительные и другие выплаты социального характера, установленные для работников предприятия коллективным договором, соглашениями.

8. 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.

9. Должностной оклад заместителей руководителя предприятия устанавливается в размере не более 80 процентов размера должностного оклада руководителя предприятия.

Должностной оклад главного бухгалтера предприятия устанавливается

в размере не более 70 процентов размера должностного оклада руководителя предприятия.

10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего предприятия, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия.

Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной плате работников предприятия (без учета заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера) за предшествующий год предоставляется в министерство жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края не позднее 15 января текущего года.

11. Для поощрения руководителей предприятий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием в отчетном году показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных в составе программы деятельности предприятия, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя в решение основных задач и осуществление функций предприятия, определенных его уставом.

12. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия осуществляются ежегодно по результатам рассмотрения отчета руководителя предприятия за отчетный год с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

13. При достижении всех утвержденных значений показателей экономической эффективности деятельности предприятия выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия устанавливаются в размере 3 должностных окладов.

14. При недостижении значений показателей экономической эффективности деятельности предприятия размер выплат стимулирующего характера руководителю предприятия определяется согласно таблице:

Наименование показателя экономической эффективности деятельности предприятия	Процент недостижения значения показателя экономической эффективности деятельности предприятия, %	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
	более 25,1	15
Чистая прибыль (убыток)	до 10,0	5
	10,1-25,0	10
	25,1-50,0	15
	более 50,1	20
Чистые активы	до 10,0	5
	10,1-25,0	10
	более 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
	более 50,1	20

15. При не выполнении квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) размер выплат стимулирующего характера руководителю предприятия снижается на 5 %.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия не устанавливаются:

- 1) при непредставлении (несвоевременном представлении) 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) наличие приостановления производственной деятельности предприятия или его структурного подразделения;

6) 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;

7) при наложении дисциплинарного взыскания на руководителя предприятия в отчетном периоде.

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников списочного состава предприятия (без учета заработной платы руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера) 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 пунктом 10 настоящего Положения 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 предприятия и главного бухгалтера), осуществляется снижение выплаты на размер, не превышающий установленную кратность.

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

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