

# **Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Республики Крым**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Республики Крым (далее – Положение, предприятие, Министерство), устанавливает условия оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым, находящихся в ведении Министерства (далее – руководители предприятий), а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников таких предприятий (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Условия оплаты труда руководителей предприятий определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, учредительными документами юридического лица, трудовыми договорами, настоящим Положением.

1.2. Оплата труда руководителя предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## **2. Расчет размера должностного оклада**

2.1. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется Министерством с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости предприятия.

2.2. Размер должностного оклада руководителя предприятия рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = ТС \times K$ , где:

ДО - должностной оклад руководителя предприятия;

ТС - минимальная месячная тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда основного производства.

В случае, если на предприятии не предусмотрена тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда основного производства, то значение ТС устанавливается исходя из прожиточного минимума трудоспособного населения, действующего на дату заключения трудового договора, увеличенная на коэффициент 1,1 (в соответствии с Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы от 17.11.2014 года).

K - коэффициент кратности.

Коэффициент кратности (K) рассчитывается по следующей формуле:

$K = K_n + K_y + K_s + K_c$ , где:

$K_{\Pi}$  – коэффициент, отражающий масштаб производства;  
 $K_{У}$  – коэффициент, отражающий масштаб управления;  
 $K_{Э}$  – коэффициент, отражающий эффективность производства;  
 $K_{С}$  – коэффициент, отражающий социальную эффективность.

Коэффициент, отражающий масштаб производства ( $K_{\Pi}$ ), устанавливается исходя из дохода предприятия, полученного за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора:

Доход предприятия, полученный за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора, тыс. руб.	Значение $K_{\Pi}$
До 50 000,0	1
50 000,0-100 000,0	1,5
100 000,0-500 000,0	2
500 000,0-1000 000,0	2,2
Свыше 1000 000,0	2,5

Коэффициент, отражающий масштаб управления ( $K_{У}$ ), определяется, исходя из списочной численности работников предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор:

Списочная численность работников предприятия по состоянию на первое число месяца, в котором заключается договор, чел.	Значение $K_{У}$
До 20	0,5
20 - 100	1
101 - 200	1,2
200 - 350	1,5
350-1000	2
Свыше 1000	2,2

Коэффициент, отражающий эффективность производства ( $K_{Э}$ ), устанавливается исходя из суммы чистой прибыли, полученной за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора:

Сумма чистой прибыли, полученной за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора, тыс. руб.	Значение $K_9$
До 10 000,0	0,5
10 000,0 – 50 000,0	0,7
50 000,0 – 100 000,0	1
Свыше 100 000,0	1,2

Коэффициент, отражающий социальную эффективность ( $K_C$ ), устанавливается исходя из суммы уплаченных налогов в бюджеты всех уровней за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора:

Сумма уплаченных налогов в бюджеты всех уровней за отчетный календарный год, предшествующий году заключения трудового договора, тыс. руб.	Значение $K_C$
До 10 000,0	0,5
10 000,0 – 20 000,0	1
20 000,0 - 50 000,0	1,5
50 000,0 - 100 000,0	1,7
100 000,0 – 200 000,0	1,8
Свыше 200 000,0	2,0

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

### **4. Выплаты стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия производятся исходя из достигнутых предприятием показателей финансово-экономического состояния за соответствующий период, личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением в пределах утвержденного на текущий год фонда оплаты труда.

Руководителям предприятий могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ (ежемесячно);
- надбавка за интенсивность труда (единоразово);
- премия по итогам работы за год, квартал;
- надбавка за наличие ученой степени (ежемесячно);
- надбавка за почетное звание (ежемесячно);
- надбавка за стаж работы (ежемесячно);
- премии к праздничным и юбилейным датам.

#### **4.1. Выплата за качество выполняемых работ**

Выплата за качество выполняемых работ производится руководителям предприятий без согласования с Министерством ежемесячно в размере 30 % должностного оклада при соблюдении руководителем предприятия в соответствующем периоде следующих условий:

- соблюдение сроков и качества исполнения поручений Совета министров Республики Крым, Министерства;
- отсутствие дисциплинарных и административных взысканий;
- отсутствие обоснованных претензий со стороны граждан, юридических лиц;
- отсутствие несчастных случаев на предприятии;
- отсутствие нарушений, выявленных контролирующими органами;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения предприятия;
- отсутствие задолженности по оплате труда, налогам и прочим обязательным платежам в бюджеты всех уровней;

В случае несоблюдения хотя бы одного из вышеназванных условий выплата за качество выполненных работ не производится.

#### **4.2. Надбавка за интенсивность труда**

Выплата надбавки за интенсивность труда производится по согласованию с Министерством единоразово в размере 30 % должностного оклада на основании ходатайства предприятия по следующим основаниям:

- внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;
- внедрение инновационных форм и методов работы;
- применение в работе передовых методов работы, использование успешного опыта работы предприятий других субъектов Российской Федерации;
- непосредственное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа предприятия, Министерства, Республики Крым.

Надбавка за интенсивность труда руководителям предприятий, имеющим убыток от реализации, задолженность по оплате труда, налогам и прочим обязательным платежам по итогам работы за отчетный квартал не выплачивается.

### **4.3. Премия по итогам работы за год, квартал**

#### **4.3.1. Премия по итогам работы за квартал**

Премия по итогам работы за квартал производится по согласованию с Министерством в соответствии с уровнем выполнения следующих показателей плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности за отчетный квартал:

- выручки;
- чистой прибыли;
- среднемесячной заработной платы работников предприятия;
- уплаченных налогов в бюджеты всех уровней.

Размер премии по итогам работы за квартал ( $Vp$ ) устанавливается в процентах от должностного оклада и определяется по формуле:

$$Vp = \frac{Bv + \text{Ч} + \text{З} - \text{Б}}{4}, \text{ где:}$$

$Bv$  - выполнение плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности по выручке за отчетный квартал, %;

$\text{Ч}$  - выполнение плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности по чистой прибыли за отчетный квартал, %;

$\text{З}$  - выполнение плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности по среднемесячной заработной плате за отчетный квартал, %;

$\text{Б}$  - выполнение плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности по уплаченным налогам в бюджеты всех уровней за отчетный квартал, %.

Размер премии по итогам работы за квартал не может превышать 150 % должностного оклада руководителя предприятия.

Для согласования премии по итогам работы за квартал предприятие не позднее 45 дней после окончания отчетного квартала представляет в Министерство:

- копию отчета о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный квартал;
- расчет премии по итогам работы за квартал;
- справку об отсутствии задолженности по заработной плате на предприятии, налогам и сборам в бюджеты всех уровней по состоянию на 1 число квартала, следующего за отчетным кварталом;
- справку об уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за отчетный квартал, и среднемесячной заработной платы

работников предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Согласование расчета размера премии по итогам работы за квартал производится Министерством в течении 10 рабочих дней со дня поступления вышеуказанных документов.

Премия по итогам работы за квартал руководителям предприятий, имеющим убыток от реализации, задолженность по оплате труда, налогам и прочим обязательным платежам по итогам работы за отчетный квартал, не выплачивается.

#### **4.3.2. Премия по итогам работы за год**

Премия по итогам работы за год выплачивается руководителю по согласованию с Министерством при выполнении плана (программы) финансово – хозяйственной деятельности за отчетный год в размере 0,5% от полученной чистой прибыли свыше планового показателя за отчетный календарный год с учетом выполнения требований данного Положения.

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном году. Для согласования размера премии по итогам года предприятие до 1 апреля года, следующего за отчетным, представляет в Министерство письмо-согласование с пояснительной запиской.

Руководителю предприятия премия по итогам работы за год не выплачивается в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- наличие обоснованных претензий со стороны органов, контролирующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия;
- снижение темпа роста производительности труда;
- снижение объемов выпущенной продукции, выполненных работ, услуг;
- увеличение общих расходов, в том числе себестоимости;
- наличие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- невыполнение требований по охране труда работников предприятия;
- наличие несчастных случаев на предприятии;
- наличие задолженности по заработной плате, налогам и сборам в бюджеты всех уровней за отчетный год.

Размер премии по итогам работы за год не может превышать 150 % должностного оклада руководителя предприятия.

#### **4.4. Надбавка за наличие ученой степени**

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук в размере 25% должностного оклада руководителя;
- за ученую степень кандидата наук в размере 15% должностного оклада руководителя.

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается руководителю, если его деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью.

При наличии у руководителя нескольких ученых степеней надбавка за наличие ученой степени устанавливается по одному из них по выбору руководителя.

#### **4.5. Надбавка за почетное звание**

Надбавка за почетное звание «заслуженный» устанавливается за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20% должностного оклада руководителя и выплачивается ежемесячно при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Руководителям предприятий, имеющих два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору руководителя.

#### **4.6. Надбавка за стаж работы**

Надбавка за стаж работы устанавливается руководителю предприятия в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается время работы в:

- федеральных государственных органах, относящихся к сфере агропромышленного комплекса; уполномоченных органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере агропромышленного комплекса и подчиненных им организаций; органах управления сельского хозяйства администраций городов и районов и подчиненных им организаций;

- органах исполнительной власти Автономной Республики Крым в сфере агропромышленного комплекса, управления сельского хозяйства районных государственных администраций, органах местного самоуправления Автономной Республики Крым, функционировавших до дня принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя;

- высших и средних специальных учебных заведениях, готовящих кадры для работы в сфере агропромышленного комплекса, на должностях

профессорско-преподавательского состава;

- научных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю основной деятельности;

- на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам предприятий для выполнения обязанностей по занимаемой должности в сфере агропромышленного комплекса;

- время работы на освобожденных должностях профсоюзных организаций агропромышленного комплекса;

- иные периоды работы, определяемые предприятием, знания и опыт по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности;

- время военной службы в соответствии с действующим законодательством;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за стаж работы в агропромышленном комплексе исчисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Документом для определения стажа работы в агропромышленном комплексе, дающим право на получение ежемесячной надбавки, является трудовая книжка или другой документ, подтверждающий стаж работы.

#### **4.7. Премии к праздничным и юбилейным датам**

Премии к праздничным и юбилейным датам могут выплачиваться в течение года по согласованию с Министерством. Общая сумма премии за календарный год не должна превышать размер одного должностного оклада.

### **5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы**

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается кратным **5,9**. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением



#### **6. Заключительные положения**

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

6.2. Изменение должностного оклада руководителя предприятия оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Пересмотр размера должностного оклада в одностороннем порядке без внесения изменений в трудовой договор не допускается и может явиться основанием для его досрочного расторжения.