

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_{Π} – 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_{Π}), 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_{Π}
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:

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

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

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

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

$Б$ - 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.