



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**
(Минтранс Алтайского края)

П Р И К А З

«24» 05 2019

№ 161

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края

В целях исполнения Министерством транспорта Алтайского края своих полномочий по содействию работе государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края (далее – «Предприятие»), эффективного управления имуществом и финансами Предприятий и обеспечения надежности производственной деятельности Предприятий, **п р и к а з ы в а ю** :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

А.Г. Дементьев

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства транспорта Алтайского края
от 24.05.2019 № 161

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края (далее – «Положение»), принятое в соответствии с действующим законодательством о государственных унитарных предприятиях и трудовым законодательством, регулирует вопросы начисления и выплаты заработной платы, включая должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителей государственных унитарных предприятий дорожного хозяйства Алтайского края (далее – «Руководители»), в том числе устанавливает:

- порядок расчета и изменения размера должностного оклада Руководителя;
- компенсационные выплаты, условия и порядок их предоставления;
- стимулирующие выплаты и их виды;
- порядок и условия расчета материального стимулирования (премирования);
- порядок принятия решений, направленных на реализацию настоящего Положения.

1.2. Настоящее Положение применяется в отношении Руководителя, с которым Министерство транспорта Алтайского края (далее – «Учредитель Предприятия») заключило трудовой договор, в течение всего периода действия трудового договора и направлено на стимулирование:

- эффективного управления имуществом и финансами Предприятия;
- обеспечения надежности производственной деятельности Предприятия.

1.3. Положение применяется также в полном объеме для регулирования отношений с лицом, исполняющим обязанности Руководителя, в случае принятия Учредителем Предприятия соответствующего решения в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом Предприятия.

1.4. Заработная плата Руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Источником выплаты заработной платы Руководителю, за исключением вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за год

и премии к профессиональному празднику является фонд оплаты платы Предприятия.

2. Порядок определения должностного оклада

2.1. Должностной оклад Руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников предприятия и составляет до двух размеров среднемесячной заработной платы работников предприятия, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников»), предшествующих установлению должностного оклада.

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 установлению должностного оклада. Среднемесячная заработная плата работников предприятия рассчитывается, как отношение начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) к средней численности указанных работников за предшествующие 12 месяцев;

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

Значения корректирующего коэффициента приведены в таблице №1.

Таблица №1

<i>Показатели для корректировки</i>	<i>Корректирующий коэффициент</i>	<i>Объем работ (без НДС) ВР(млн.руб.)</i>
Корректировка по объему СМР, К	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 предприятия.

2.3. Должностной оклад Руководителя является существенным условием трудового договора, заключенного с Руководителем Предприятия.

2.4. Изменение должностного оклада Руководителя может производиться не чаще одного раза в год, при условии изменения объемов работ выполненных собственными силами (без НДС) в сопоставимых ценах и повышения размера среднемесячной платы работников предприятия за период с момента предыдущего установления должностного оклада Руководителя. При этом расчет размера должностного оклада Руководителя осуществляется в соответствии с п. 2.1. Положения.

2.5. 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
От 50 до 70	До 4
От 71 до 150	До 4,5
От 151 до 400	До 5
От 401 до 500	5,2
От 501 до 600	5,3
От 601 до 700	5,4
От 701 до 800	5,5
От 801 и более	6

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 к должностному окладу Руководителя, если иное не установлено федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Алтайского края.

3.3. В трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка за напряженность и интенсивность труда;
- премия за достижение высоких производственных показателей (ввод в действие мощностей и объектов строительства и т.д.);
- премия к профессиональному празднику;
- вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

По предложению учредителя в трудовом договоре Руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности и надбавки за ученую степень, устанавливаются к должностному окладу Руководителя.

3.4. При наличии у Руководителя ученой степени, относящейся к сфере деятельности предприятия, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

- 3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;
- (в ред. Постановления Администрации Алтайского края от 04.05.2010 N 138)
- 7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

3.5. При наличии у Руководителя звания «Заслуженного строителя РФ» или знака «Почетный дорожник России» в трудовом договоре может быть предусмотрена 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, 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, интенсивность труда в следующих размерах, указанных в таблице №4.

Таблица №4.

Объем выполненных работ без НДС в 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 к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с Руководителем, выплачивается за счет прибыли, направленной в фонд потребления, одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам предприятия (на основании приказа учредителя).

3.9. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности Руководителю выплачивается за счет прибыли отчетного периода, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности Руководителю выплачивается в следующих размерах:

- при достижении чистой рентабельности продаж от 1% до 1.5% включительно - 2 должностных оклада;

- при достижении чистой рентабельности продаж более 1,5% до 2% включительно - 3 должностных оклада;

- при достижении чистой рентабельности продаж от 2% и более - выплачивается установленный Учредителем предельный размер вознаграждения. Предельный размер вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности определяется Учредителем при заключении трудового договора с Руководителем.

3.10. Премии за достижение высоких производственных показателей и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности Предприятия выплачиваются при условии:

- отсутствия просроченной задолженности перед работниками предприятия по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;

соблюдения Руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины.

наличия заключенного коллективного договора;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда;

увеличения за год среднемесячной выработки на одного работника предприятия по сравнению с предыдущим годом;

участия предприятия в реализации краевых целевых и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

3.11. Премии за достижение высоких производственных показателей и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности Предприятия не выплачиваются в случае, если:

Предприятие в расчетный период (предшествующий год, квартал) 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 срока их действия.

3.12. Система материального стимулирования (премирования) Руководителя устанавливает зависимость размера заработной платы Руководителя от степени выполнения определенных Учредителем Предприятия приоритетных направлений деятельности в периоды, за которые проводится оценка деятельности Руководителя.

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 прибыли, предусмотренной на эти цели.

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).