

**МИНИСТЕРСТВО РЕСПУБЛИКИ КОМИ
ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**ПРИКАЗ
от 30 апреля 2019 г. N 99Д**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ
ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ, БОЛЕЕ ПЯТИДЕСЯТИ ПРОЦЕНТОВ АКЦИЙ
(ДОЛЕЙ В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ) КОТОРЫХ НАХОДИТСЯ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

Список изменяющих документов
(в ред. Приказов Министерства Республики Коми имущественных
и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д, от 20.01.2020 N 8Д)

В соответствии с [пунктом 1](#) распоряжения Правительства Республики Коми от 2 апреля 2019 года N 121-р, в целях повышения качества управления хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей в уставном капитале) которых находится в государственной собственности Республики Коми (далее - хозяйственные общества), приказываю:

1. Утвердить методические [рекомендации](#) об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей в уставном капитале) которых находится в государственной собственности Республики Коми, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Рекомендовать представителям интересов Республики Коми в органах управления хозяйственных обществ при принятии решений по вопросам оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ руководствоваться методическими рекомендациями, утвержденными настоящим приказом.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 мая 2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр
А.САЖИН

Приложение
к Приказу
Министерства
Республики Коми
имущественных
и земельных отношений
от 30 апреля 2019 г. N 99Д

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ, БОЛЕЕ ПЯТИДЕСЯТИ
ПРОЦЕНТОВ АКЦИЙ (ДОЛЕЙ В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ) КОТОРЫХ
НАХОДИТСЯ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

Список изменяющих документов
(в ред. Приказов Министерства Республики Коми имущественных
и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д, от 20.01.2020 N 8Д)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей в уставном капитале) которых находится в государственной собственности Республики Коми, (далее - Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Коми от 4 декабря 2000 г. N 76-РЗ "Об управлении и распоряжении государственной собственностью Республики Коми" и определяют условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей в уставном капитале) которых находится в государственной собственности Республики Коми.

1.2. В настоящих Методических рекомендациях применяются следующие основные понятия и сокращения:

хозяйственное общество - акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, более 50 процентов акций, долей в уставном капитале которого находится в государственной собственности Республики Коми;

отраслевой орган - орган исполнительной власти Республики Коми, осуществляющий координацию и регулирование деятельности в отраслях экономики (сферах управления), соответствующих основным видам деятельности хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей в уставном капитале) которых находится в государственной собственности Республики Коми, а также их дочерних и зависимых обществ, определенный Правительством Республики Коми для участия в подготовке и реализации необходимых решений, связанных с управлением такими обществами, в порядке, установленном правовыми актами Правительства Республики Коми;

уполномоченный орган хозяйственного общества - совет директоров (наблюдательный совет) хозяйственного общества или в случае отсутствия совета директоров (наблюдательного совета) общее собрание акционеров (участников) хозяйственного общества либо орган, к полномочиям которого отнесено принятие соответствующего решения;

руководитель - руководитель хозяйственного общества;

заместитель руководителя - заместитель руководителя хозяйственного общества, главный инженер, главный энергетик или другие сотрудники хозяйственного общества, в случае, если они в соответствии с должностными инструкциями фактически выполняют функции заместителя руководителя;

главный бухгалтер - главный бухгалтер хозяйственного общества.

бюджет - документ финансового планирования хозяйственного общества, охватывающий все стороны деятельности хозяйственного общества и его структурных подразделений на конкретный период, в котором определены прогнозные значения доходов и расходов,

утвержденный органом, к полномочиям которого отнесено принятие соответствующего решения. (абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

1.3. Целями принятия настоящих Методических рекомендаций являются:

обеспечение единого подхода к определению размеров оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров;

установление зависимости размеров выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру от результатов достижения хозяйственным обществом ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных для хозяйственного общества;

повышение мотивации руководителей к обеспечению безубыточной, результативной деятельности организаций.

соблюдение уровня соотношения заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия), определяемого в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями.

(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

1.4. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится из средств хозяйственного общества и состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы всем работникам хозяйственного общества.

2. Расчет размеров должностных окладов, заработной плат, премий и других выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру

2.1. Размер должностного оклада руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{рук} = O_{средн(б/р)} \times K_1, (1) \text{ где}$$

$O_{рук}$ - должностной оклад руководителя.

$O_{средн(б/р)}$ - средний должностной оклад работников (без учета окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), рассчитанный на основании утвержденного штатного расписания хозяйственного общества. Для вновь созданного хозяйственного общества размер данного показателя на первый финансовый год определяется на основании проекта штатного расписания.

K_1 - коэффициент кратности, определяемый в порядке, установленном [пунктом 4.2](#) настоящих Методических рекомендаций, в зависимости от штатной численности с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости хозяйственного общества в пределах следующих значений:

Штатная численность, человек	Предельная величина коэффициента кратности к величине среднего должностного оклада работников
------------------------------	---

	хозяйственного общества	
	Для местностей, где значение $K_{\text{сев}} <*>$ принимается равным 1	Для остальных местностей
до 10	3,5	2
от 10 до 50	4	2,5
от 50 до 100	5	3
от 100 до 200	6	3,5
от 200 до 300	7	4
от 300 до 500	8	5
от 500 до 1000	9	6
от 1000 до 2000	9,5	7
свыше 2000	10	8,5

$<*> K_{\text{сев}}$ - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплата которых предусмотрена [статьями 316 и 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в случае если такой коэффициент и надбавка не установлены для местности, где хозяйственное общество осуществляет свою деятельность, значение $K_{\text{сев}}$ принимается равным 1);

Руководителю вновь созданного хозяйственного общества в первый календарный год работы такого хозяйственного общества размер коэффициента кратности устанавливается в зависимости от планируемой численности работников хозяйственного общества согласно проекту штатного расписания.

В случае если в течение календарного года штатная численность работников хозяйственного общества изменилась более чем в 1,5 раза либо показатель $O_{\text{средн(б/р)}}$ изменился более чем на 25%, коэффициент кратности и должностной оклад руководителя по решению уполномоченного органа хозяйственного общества могут быть пересмотрены и установлены с даты принятия такого решения в размере в зависимости от фактической численности и оклада работников хозяйственного общества, определенных по состоянию на последнее число месяца, предшествующего месяцу принятия такого решения.
(в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

2.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\text{зам. рук}} = O_{\text{рук}} \times K_2, (2) \text{ где:}$$

$O_{\text{зам. рук}}$ - должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера;

K_2 - коэффициент кратности должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера к должностному окладу руководителя. Устанавливается в соответствии с [пунктом 4.3](#)

настоящих Методических рекомендаций, в размере от 60 до 85 процентов.

2.3. Размер максимальной ежемесячной заработной платы руководителя определяется как минимальное значение из верхней и нижней части нижеприведенной формулы:

$$Z_{\text{рук}} = \text{MIN} \left\{ \begin{array}{l} (O_{\text{рук}} + H_{\text{рук}} + H_{\text{секр}}) * K_{\text{сев}} \\ Z_{\text{средн(б/р)}} * K_3 - \frac{П_{\text{макс. рук. кв.}}}{3}, (3), \end{array} \right. \text{ где}$$

$Z_{\text{рук}}$ - максимальная ежемесячная заработная плата руководителя;

$H_{\text{рук}}$ - сумма надбавок к должностному окладу. Определяется путем суммирования всех доплат и надбавок, предусмотренных внутренними документами хозяйственного общества (за интенсивность, выслугу лет и др.), а также иных доплат и надбавок. Устанавливается в порядке, установленном внутренними документами хозяйственного общества и [пунктом 4.2](#) настоящих Методических рекомендаций, в размере до 200 процентов должностного оклада;

$H_{\text{секр}}$ - надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Определяется в соответствии с действующим на момент начисления заработной платы законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок определения данной надбавки;

$Z_{\text{средн(б/р)}}$ - среднемесячная заработная плата работников хозяйственного общества (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), определенная по результатам последнего полного календарного года в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", но при этом включающая в себя только выплаты, фактически произведенные в последнем полном календарном году (в т.ч. за предыдущие периоды).

Для вновь созданного хозяйственного общества на первый финансовый год данный показатель рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{\text{средн(б/р)}} = O_{\text{средн(б/р)}} \times K_{\text{сев}} \quad (4)$$

K_3 - предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в порядке, установленном [пунктом 4.2](#) настоящих Методических рекомендаций, в пределах следующих значений:

Фактическая среднесписочная численность работников хозяйственного общества за последний полный календарный год (в случае если хозяйственное общество проработало меньше года, данный показатель берется в соответствии со штатным расписанием), человек	Предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников	
	Для местностей, где значение $K_{\text{сев}}$ принимается равным 1	Для остальных местностей
до 10	6,5	4
от 10 до 50	8,5	5
от 50 до 100	10	6

от 100 до 500	12	7
от 500 до 1000	13,5	8
от 1000 до 2000	14,5	9
свыше 2000	15	10

Фактическая среднесписочная численность работников хозяйственного общества за последний полный календарный год определяется в соответствии с [пунктом 79.7](#) Приказа Росстата от 22.11.2017 N 772 "Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения N П-1 "Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг", N П-2 "Сведения об инвестициях в нефинансовые активы", N П-3 "Сведения о финансовом состоянии организации", N П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников", N П-5(м) "Основные сведения о деятельности организации".

В случае если в течение календарного года фактическая среднесписочная численность работников хозяйственного общества изменилась более чем в 1,5 раза либо показатель $Z_{\text{средн(б/р)}}$ изменился более чем на 25%, предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников и максимальная ежемесячная заработная плата руководителя по решению уполномоченного органа хозяйственного общества могут быть пересмотрены и установлены с даты принятия такого решения в размере в зависимости от фактической численности и средней заработной платы работников хозяйственного общества, определенных по состоянию на последнее число месяца, предшествующего месяцу принятия такого решения.

(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

$P_{\text{макс.рук.кв}}$ - Максимально возможная премия руководителя за квартал. Определяется в соответствии с [пунктом 2.5](#) настоящих Методических рекомендаций.

2.4. Размер максимальной ежемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется как минимальное значение из верхней и нижней части нижеприведенной формулы:

$$Z_{\text{зам.рук}} = \text{MIN} \left\{ \begin{array}{l} (O_{\text{зам.рук}} + H_{\text{зам.рук}} + H_{\text{секр}}) * K_{\text{сев}} \\ Z_{\text{средн(б/р)}} * K_4 - \frac{P_{\text{макс.зам.рук.кв}}}{3}, (5), \text{ где} \end{array} \right.$$

$Z_{\text{зам.рук}}$ - максимальная ежемесячная заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера;

$H_{\text{зам.рук}}$ - сумма надбавок к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера. Определяется путем суммирования всех доплат и надбавок, предусмотренных внутренними документами хозяйственного общества (за интенсивность, выслугу лет и др.), а также иных доплат и надбавок. Устанавливается в порядке, установленном внутренними документами хозяйственного общества и [пунктом 4.3](#) настоящих Методических рекомендаций, в размере до 200 процентов должностного оклада;

K_4 - предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников, устанавливается в порядке, установленном [пунктом 4.3](#) настоящих Методических рекомендаций, в пределах следующих значений:

Фактическая среднесписочная численность работников хозяйственного общества за последний полный год (в случае если хозяйственное общество проработало меньше года, данный показатель берется в соответствии со штатным расписанием), человек	Предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников	
	Для местностей, где значение $K_{сев}$ принимается равным 1	Для остальных местностей
до 10	5,5	3,5
от 10 до 50	7	4,5
от 50 до 100	8,5	5,5
от 100 до 500	10	6,5
от 500 до 1000	11	7,5
от 1000 до 2000	12	8,5
свыше 2000	13	9,5

$P_{\text{макс.зам.рук.кв}}$ - Максимально возможная премия заместителя руководителя, главного бухгалтера за квартал. Определяется в соответствии с [пунктом 2.6](#) настоящих Методических рекомендаций.

2.5. Размер максимально возможной премии руководителя за квартал рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{макс.рук.кв}} = 3 \times O_{\text{рук}} \times K_{\text{сев}} \times K_5, (6), \text{ где}$$

$P_{\text{макс.рук.кв}}$ - максимально возможная премия руководителя за квартал;

K_5 - коэффициент в диапазоне от 0 до 1, устанавливаемый в порядке, установленном [пунктом 4.2](#) настоящих Методических рекомендаций, уполномоченным органом хозяйственного общества с учетом сложности и напряженности труда руководителя, а также финансового состояния возглавляемого им хозяйственного общества.

2.6. Размер максимально возможной премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за квартал рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{макс.зам.рук.кв}} = 3 \times O_{\text{зам.рук}} \times K_{\text{сев}} \times K_6, (7), \text{ где}$$

$P_{\text{макс.зам.рук.кв}}$ - максимально возможная премия заместителя руководителя, главного бухгалтера за квартал;

K_6 - коэффициент в диапазоне от 0 до 1, устанавливаемый в порядке, установленном [пунктом 4.3](#) настоящих Методических рекомендаций, руководителем хозяйственного общества с учетом сложности и напряженности труда заместителя руководителя, главного бухгалтера, а также финансового состояния хозяйственного общества.

2.7. Размер максимально возможной премии руководителя за год рассчитывается по следующей формуле:

$$П_{\text{макс.рук.год}} = \Phi_{\text{год}} \times K_7, (8), \text{ где}$$

$П_{\text{макс.рук.год}}$ - максимально возможная премия руководителя за год;

$\Phi_{\text{год}}$ - общий премиальный фонд хозяйственного общества, подлежащий распределению в рамках премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера хозяйственного общества по итогам года (без учета квартальных премий руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера)). Определяется на основании утвержденного уполномоченным органом хозяйственного общества бюджета на соответствующий год. Может быть установлен в процентах от ожидаемой чистой прибыли хозяйственного общества либо от другого планового показателя, предусмотренного бюджетом. В случае отсутствия утвержденного уполномоченным хозяйственным органом общества бюджета на соответствующий год принимается равным нулю.

(в ред. Приказов Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д, от 20.01.2020 N 8Д)

K_7 - коэффициент в диапазоне от 0 до 1, устанавливаемый уполномоченным органом хозяйственного общества с учетом сложности и напряженности труда руководителя, а также финансового состояния возглавляемого им хозяйственного общества. Данный коэффициент не может принимать значения меньше 0,2 и больше 0,6, за исключением случаев, когда в хозяйственном обществе отсутствуют заместители руководителя и главный бухгалтер.

(в ред. Приказа Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

2.8. Размер максимально возможной премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за год рассчитывается по следующей формуле:

$$П_{\text{макс.зам.рук.год}} = \Phi_{\text{год}} \times K_8, (9), \text{ где}$$

$П_{\text{макс.зам.рук.год}}$ - максимально возможная премия заместителя руководителя, главного бухгалтера за год;

K_8 - персональный коэффициент премирования заместителя руководителя, главного бухгалтера. Устанавливается руководителем хозяйственного общества таким образом, чтобы сумма коэффициентов K_8 , принятых в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и коэффициента K_7 в любой период не превышала 1. Данный коэффициент не может принимать значения меньше 0,1.

2.9. Размер фактической премии руководителя за квартал рассчитывается по следующей формуле:

$$П_{\text{факт.рук.кв}} = П_{\text{макс.рук.кв}} \times ЧД_{\text{рук.кв}} \times ВК_{\text{кв}} \times (1 - Ш_{\text{рук.кв}}), (10), \text{ где}$$

$П_{\text{факт.рук.кв}}$ - размер фактической премии руководителя за квартал;

$ЧД_{\text{рук.кв}}$ - коэффициент отношения фактически отработанного времени руководителя в расчетном периоде к норме рабочего времени согласно производственному календарю, в процентах. В фактически отработанное время руководителя не включаются периоды временной нетрудоспособности, служебной командировки, нахождения в оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, время простоя и другие случаи отсутствия на рабочем месте, в которых по законодательству за работником сохраняется средняя заработная плата;

(в ред. Приказа Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

$VK_{кв}$ - сумма весовых коэффициентов достигнутых ключевых показателей эффективности за расчетный период. Ключевые показатели эффективности и их весовые коэффициенты определяются в соответствии с [разделом 3](#) настоящих Методических рекомендаций.

$Ш_{рук.кв}$ - штрафной коэффициент, который принимается равным единице в любом из следующих случаев:

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными актами, по итогам отчетного квартала;

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного квартала;

- при привлечении к дисциплинарной ответственности за совершение премируемым лицом дисциплинарного проступка, то есть неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном квартале;

- при наличии фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины со стороны премируемого лица, а также нанесения хозяйственному обществу своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба в отчетном квартале;

- при неисполнении хозяйственным обществом положений [пунктов 4.3](#) или [4.4](#) настоящих Методических рекомендаций.

В остальных случаях $Ш_{рук.кв}$ принимается равным нулю.

(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

2.10. Размер фактической премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за квартал рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{факт.зам.рук.кв}} = P_{\text{макс.зам.рук.кв}} \times ЧД_{\text{зам.рук.кв}} \times VK_{кв} \times (1 - Ш_{\text{зам.рук.кв}}), \text{ (11), где}$$

$P_{\text{факт.зам.рук.кв}}$ - размер фактической премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за квартал;

$ЧД_{\text{зам.рук.кв}}$ - коэффициент отношения фактически отработанного времени заместителем руководителя, главным бухгалтером в расчетном периоде к норме рабочего времени согласно производственному календарю, в процентах. В фактически отработанное время заместителя руководителя, главного бухгалтера не включаются периоды временной нетрудоспособности, служебной командировки, нахождения в оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, время простоя и другие случаи отсутствия на рабочем месте, в которых по законодательству за работником сохраняется средняя заработная плата;

(в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

$VK_{кв}$ - сумма весовых коэффициентов достигнутых ключевых показателей эффективности за расчетный период. Ключевые показатели эффективности и их весовые коэффициенты определяются в соответствии с [разделом 3](#) настоящих Методических рекомендаций.

$Ш_{\text{зам.рук.кв}}$ - штрафной коэффициент, который принимается равным единице в любом из следующих случаев:

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными актами, по итогам отчетного квартала;

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного квартала;

- при привлечении к дисциплинарной ответственности за совершение премируемым лицом дисциплинарного проступка, то есть неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном квартале;

- при наличии фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины со стороны премируемого лица, а также нанесения хозяйственному обществу своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба в отчетном квартале;

- при неисполнении хозяйственным обществом положений [пунктов 4.3](#) или [4.4](#) настоящих Методических рекомендаций.

В остальных случаях $\text{Ш}_{\text{зам.рук.кв}}$ принимается равным нулю.
(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

При этом внутренними документами хозяйственного общества может быть предусмотрено применение иных штрафных коэффициентов для заместителя руководителя, главного бухгалтера, в зависимости от их полномочий.

2.11. Размер фактической премии руководителя за год рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{П}_{\text{факт.рук.год}} = \text{П}_{\text{макс.рук.год}} \times \text{ЧД}_{\text{рук.год}} \times \text{ВК}_{\text{год}} \times (1 - \text{Ш}_{\text{рук.год}}), \text{ (12), где}$$

$\text{П}_{\text{факт.рук.год}}$ - размер фактической премии руководителя за год;

$\text{ЧД}_{\text{рук.год}}$ - коэффициент отношения фактически отработанного времени руководителя в расчетном периоде к норме рабочего времени согласно производственному календарю, в процентах. В фактически отработанное время руководителя не включаются периоды временной нетрудоспособности, служебной командировки, нахождения в оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, время простоя и другие случаи отсутствия на рабочем месте, в которых по законодательству за работником сохраняется средняя заработная плата;
(в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

$\text{ВК}_{\text{год}}$ - сумма весовых коэффициентов достигнутых ключевых показателей эффективности за расчетный период. Ключевые показатели эффективности и их весовые коэффициенты определяются в соответствии с [разделом 3](#) настоящих Методических рекомендаций.

$\text{Ш}_{\text{рук.год}}$ - штрафной коэффициент, который принимается равным единице в любом из следующих случаев:

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными актами, по итогам отчетного года;

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по обязательным

платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного года;

- при неоднократном привлечении к дисциплинарной ответственности за совершение премируемым лицом дисциплинарного проступка, то есть неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном году;

- при неоднократном нарушении финансово-хозяйственной дисциплины со стороны премируемого лица, а также неоднократном нанесении хозяйственному обществу своей деятельностью или бездействием материального ущерба в отчетном году;

- при неисполнении хозяйственным обществом положений [пунктов 4.3](#) или [4.4](#) настоящих Методических рекомендаций.

В остальных случаях $Ш_{\text{рук.год}}$ принимается равным нулю.
(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

2.12. Размер фактической премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за год рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{факт.зам.рук.год}} = P_{\text{макс.зам.рук.год}} \times ЧД_{\text{зам.рук.год}} \times \\ \times ВК_{\text{год}} \times (1 - Ш_{\text{зам.рук.год}}), (13) \text{ где}$$

$P_{\text{факт.зам.рук.год}}$ - размер фактической премии заместителя руководителя, главного бухгалтера за год;

$ЧД_{\text{зам.рук.год}}$ - коэффициент отношения фактически отработанного времени заместителя руководителя, главного бухгалтера в расчетном периоде к норме рабочего времени согласно производственному календарю, в процентах. В фактически отработанное время заместителя руководителя, главного бухгалтера не включаются периоды временной нетрудоспособности, служебной командировки, нахождения в оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, время простоя и другие случаи отсутствия на рабочем месте, в которых по законодательству за работником сохраняется средняя заработная плата;

(в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

$ВК_{\text{год}}$ - сумма весовых коэффициентов достигнутых ключевых показателей эффективности за расчетный период. Ключевые показатели эффективности и их весовые коэффициенты определяются в соответствии с [разделом 3](#) настоящих Методических рекомендаций.

$Ш_{\text{зам.рук.год}}$ - штрафной коэффициент, который принимается равным единице в любом из следующих случаев:

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по заработной плате, выплатам, установленным законодательством и (или) коллективным договором либо иными локальными актами, по итогам отчетного года;

- если хозяйственное общество имеет просроченную задолженность по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды по итогам отчетного года;

- при неоднократном привлечении к дисциплинарной ответственности за совершение премируемым лицом дисциплинарного проступка, то есть неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном году;

- при неоднократном нарушении финансово-хозяйственной дисциплины со стороны премируемого лица, а также неоднократном нанесении хозяйственному обществу своей деятельностью или бездействием материального ущерба;

- при неисполнении хозяйственным обществом положений [пунктов 4.3](#) или [4.4](#) настоящих Методических рекомендаций.

В остальных случаях $Ш_{\text{зам.рук.год}}$ принимается равным нулю.
(абзац введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 16.07.2019 N 165Д)

При этом внутренними документами хозяйственного общества может быть предусмотрено применение иных штрафных коэффициентов для заместителя руководителя, главного бухгалтера, в зависимости от их полномочий.

2.13. Помимо вышеуказанных выплат руководителю (по согласованию с уполномоченным органом хозяйственного общества), заместителям руководителя и главному бухгалтеру (по решению руководителя) могут выплачиваться следующие выплаты:

- материальная помощь к отпуску в виде единовременной выплаты в размере до одного оклада один раз в год;

- разовая премия в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) в размере до одного должностного оклада;

- премия в связи с профессиональным праздником в размере до одного должностного оклада в год.

2.14. В случае, если работник отработал неполный рабочий год, размер поощрительных выплат, указанных в [пункте 2.13](#), рассчитывается пропорционально отработанному в данном рабочем году времени.

(п. 2.14 введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

2.15. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) хозяйственного общества, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (за исключением выплаты годовой премии, предусмотренной по итогам выполнения годовых ключевых показателей эффективности), рассчитывается за календарный год (поквартально, с нарастающим итогом для расчета выплат стимулирующего характера руководителю).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) хозяйственного общества определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответственно руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого хозяйственного общества (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

В случае, если по результатам расчетов уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) окажется выше предельного, установленного для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, необходимо принять меры по приведению заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в

соответствие с установленным уровнем кратности.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера хозяйственного общества и среднемесячной заработной платы работников данного хозяйственного общества может служить основанием для прекращения трудового договора с руководителем.

(п. 2.15 введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

3. Определение и утверждение ключевых показателей эффективности хозяйственного общества, а также премий в связи с их достижением

3.1. Ключевые показатели эффективности - оценочные критерии достижения цели, используемые для определения эффективности деятельности, поддающиеся количественному измерению и являющиеся значимыми с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач.

Ключевые показатели эффективности и их числовые значения для хозяйственных обществ утверждаются в годовой и в квартальной разбивке уполномоченным органом хозяйственного общества в соответствии с утвержденными целями стратегии и долгосрочной программы развития хозяйственного общества не менее чем на три последующих года и, при необходимости, могут корректироваться.

Установленные целевые значения ключевых показателей эффективности на текущий календарный год корректировке не подлежат, при этом отклонение от утвержденных целевых значений показателей подлежит детальному объяснению руководителем уполномоченному органу хозяйственного общества.

Рекомендуемое количество ключевых показателей эффективности для хозяйственного общества - не более 7.

(в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

Ключевые показатели эффективности состоят из:

финансово-экономических показателей;

отраслевых показателей.

Примерный [перечень](#) ключевых показателей эффективности для хозяйственных обществ определен в приложении N 2 к настоящим Методическим рекомендациям.

Отраслевые показатели, характеризующие деятельность хозяйственного общества, утверждаются уполномоченным органом хозяйственного общества с учетом позиции отраслевого органа исходя из вида деятельности каждого хозяйственного общества.

Для каждого ключевого показателя эффективности устанавливаются весовые коэффициенты, общая сумма весовых коэффициентов должна быть равна 1.

Ключевые показатели эффективности и их веса могут изменяться от одного планового периода к другому, стимулируя развитие хозяйственного общества.

Внутренними документами хозяйственного общества может быть предусмотрено установление отдельных ключевых показателей эффективности для заместителя руководителя, главного бухгалтера хозяйственного общества. В случае отсутствия такого документа к заместителям руководителя и главному бухгалтеру применяются ключевые показатели

эффективности, установленные для хозяйственного общества в соответствии с настоящим пунктом Методических рекомендаций.

Оценка достижения ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственного общества по итогам его работы за соответствующий отчетный период осуществляется уполномоченным органом хозяйственного общества в порядке, определяемом хозяйственным обществом.

3.2. Ключевые показатели эффективности утверждаются в следующем порядке.

3.2.1. Не позднее 1 ноября (либо, в случае отсутствия утвержденных ключевых показателей эффективности, в течение 1 месяца с даты заключения трудового договора с руководителем хозяйственного общества) руководитель хозяйственного общества готовит предложения по установлению (изменению) ключевых показателей эффективности, соответствующих требованиям, изложенным в [пункте 3.1](#) настоящих Методических рекомендаций, на следующий календарный год (или более продолжительный период) и направляет их в адрес отраслевого органа для выражения позиции в части утверждения ключевых показателей эффективности.

3.2.2. Отраслевой орган в течение 10 рабочих дней с момента получения документов в соответствии с [пунктом 3.2.1](#) настоящих Методических рекомендаций рассматривает предложения хозяйственного общества, после чего направляет в хозяйственное общество свою позицию по вопросу утверждения предложенных хозяйственным обществом ключевых показателей эффективности.

3.2.3. В случае получения от отраслевого органа отрицательной позиции по вопросу применения предложенных хозяйственным обществом ключевых показателей эффективности, хозяйственным обществом в течение 10 рабочих дней вносятся соответствующие изменения в подготовленные предложения, после чего они повторно направляются в адрес отраслевого органа для выражения позиции в части утверждения ключевых показателей эффективности.

3.2.4. В случае получения от отраслевого органа положительной позиции по вопросу применения предложенных хозяйственным обществом ключевых показателей эффективности, данные показатели выносятся на утверждение уполномоченному органу хозяйственного общества в установленном порядке. При этом, утверждение ключевых показателей эффективности должно произойти до года, когда предполагается их фактическое применение (за исключением случаев установления ключевых показателей после заключения трудового договора с руководителем).

3.2.5. В случае если хозяйственное общество получает более 50% своей выручки от регулируемых видов деятельности, либо, в случае если хозяйственное общество более 10% своих доходов получает в виде субсидий из Федерального бюджета Российской Федерации, либо республиканского бюджета Республики Коми, внутренними документами общества могут быть предусмотрены иные сроки утверждения (изменения) ключевых показателей эффективности, чем указанные в [пункте 3.2](#) настоящих Методических рекомендаций.

3.2.6. Ключевые показатели эффективности могут быть утверждены (изменены) в сроки, отличные от указанных в [пункте 3.2](#) настоящих Методических рекомендаций, в случае предоставления бюджетных инвестиций на увеличение уставного капитала хозяйственного общества.

3.3. Оценка достижения квартальных ключевых показателей эффективности проводится в следующем порядке.

3.3.1. Руководитель хозяйственного общества не позднее, чем через 15 рабочих дней после утверждения бухгалтерской и финансовой отчетности хозяйственного общества за отчетный период направляет в адрес уполномоченного органа хозяйственного общества отчет о

достижении ключевых показателей эффективности за расчетный период.

3.3.2. К отчету о достижении ключевых показателей прилагаются следующие документы.

3.3.2.1. Расчет показателя $VK_{кв}$ с учетом фактически достигнутых ключевых показателей. При расчете показателя $VK_{кв}$ вес достигнутых ключевых показателей эффективности принимается равным ранее утвержденным значениям, а вес недостигнутых ключевых показателей эффективности принимается равным нулю.

3.3.2.2. Обоснование необходимости применения показателя $Ш_{рук.кв}$ в соответствии с [пунктом 2.9](#) настоящих Методических рекомендаций.

3.3.2.3. Расчет показателя $P_{факт.рук.кв}$ в соответствии с [пунктом 2.9](#) настоящих Методических рекомендаций.

3.3.2.4. Документы, подтверждающие достижение ключевых показателей эффективности, в том числе бухгалтерская и финансовая отчетность за отчетный период.

3.3.2.5. Информация о соблюдении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и средней заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия), определяемого в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями.
(пп. 3.3.2.5 введен [Приказом](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

3.3.3. Отчет и приложения к нему подписываются руководителем хозяйственного общества.

3.3.4. По решению уполномоченного органа хозяйственного общества отчет о достижении ключевых показателей эффективности за расчетный период может направляться в адрес уполномоченного органа хозяйственного общества частями в разные даты. В этом случае порядок оценки достижения ключевых показателей эффективности определяется внутренними документами хозяйственного общества с учетом того, что общий результат оценки, выполненной в соответствии с таким порядком, должен совпадать с результатами оценки, проведенной в соответствии с [пунктом 3.3](#) настоящих Методических рекомендаций.

3.4. Уполномоченный орган хозяйственного общества не позднее 15 рабочих дней с момента получения документов в соответствии с [пунктами 3.3.1](#) и [3.3.2](#) настоящих Методических рекомендаций в установленном порядке принимает решения:

- об утверждении отчета о достижении ключевых показателей эффективности хозяйственного общества за отчетный период;

- о выплате соответствующих премий руководителю хозяйственного общества;

либо направляет в адрес хозяйственного общества свои замечания к отчету о достижении ключевых показателей эффективности или к представленному расчету показателя $P_{факт.рук.кв}$.
(п. 3.4 в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

3.5. После принятия решения об утверждении отчета о достижении ключевых показателей эффективности хозяйственного общества за отчетный период руководитель в течение 10 рабочих дней принимает решение о выплате премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру хозяйственного общества.

(п. 3.5 в ред. [Приказа](#) Министерства Республики Коми имущественных и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

3.6. Оценка достижения годовых ключевых показателей эффективности проводится в том же порядке, что и для квартальных ключевых показателей эффективности.

4. Порядок определения размеров должностных окладов, заработных плат и других выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру

4.1. Расчет и утверждение (пересмотр) размеров должностных окладов, заработных плат и других выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру хозяйственного общества производится в следующих случаях:

- при заключении с ними соответствующего трудового договора;

- ежегодно при условии, что показатель $O_{\text{средн(б/р)}}$, рассчитанный на основании актуальных данных, изменился более чем на 10% по сравнению с аналогичным показателем за предыдущий период, либо показатель $Z_{\text{средн(б/р)}}$ изменился более чем на 10% по сравнению с аналогичным показателем за предыдущий период;

- по решению уполномоченного органа хозяйственного общества, в случае если в течение календарного года количество работников хозяйственного общества изменилось более чем на 50%, либо показатель $O_{\text{средн(б/р)}}$ изменился более чем на 25%.

4.2. Расчет и утверждение размера должностных окладов, заработных плат и других выплат руководителю хозяйственного общества производится в следующем порядке.

4.2.1. Хозяйственное общество проводит расчет показателей, приведенных в [разделе 2](#) настоящих Методических рекомендаций, и представляет его [результаты](#) по форме приложения N 1 к настоящим Методическим рекомендациям. При этом размер коэффициентов K_1 , K_3 , K_5 , и K_7 , а также надбавки $N_{\text{рук}}$ определяется руководителем хозяйственного общества с учетом особенностей, установленных настоящими Методическими рекомендациями.

4.2.2. Результаты расчета, предусмотренные [пунктом 4.2.1](#) настоящих Методических рекомендаций, направляются руководителем хозяйственного общества в адрес отраслевого органа для согласования.

4.2.3. Отраслевой орган в течение 10 рабочих дней после получения документов в соответствии с [пунктом 4.2.2](#) настоящих Методических рекомендаций принимает решение о согласовании представленного расчета, либо проводит самостоятельный альтернативный расчет в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями и направляет его в адрес хозяйственного общества.

4.2.4. Хозяйственное общество в течение 5 рабочих дней после получения согласования либо альтернативного расчета в соответствии с [пунктом 4.2.3](#) настоящих Методических рекомендаций направляет согласованный (либо альтернативный, в случае несогласования) расчет в адрес уполномоченного органа хозяйственного общества.

4.2.5. В течение 10 рабочих дней после получения документов в соответствии с [пунктом 4.2.4](#) настоящих Методических рекомендаций уполномоченный орган хозяйственного общества принимает решение относительно величины коэффициентов K_1 , K_3 , K_5 , и K_7 , надбавки $N_{\text{рук}}$, после чего принимает решение об утверждении указанных коэффициентов, а также размеров показателей $O_{\text{рук}}$ и $Z_{\text{рук}}$.

4.2.7. При заключении трудового договора с вновь избранным руководителем хозяйственного общества председатель совета директоров хозяйственного общества либо иное лицо, уполномоченное на подписание трудового договора с руководителем хозяйственного общества от имени хозяйственного общества (далее - лицо, подписывающее трудовой договор),

вправе без соблюдения условий, предусмотренных [пунктами 4.2.1 - 4.2.5](#) настоящих Методических рекомендаций, заключить указанный договор. При этом лицо, подписывающее трудовой договор, может установить показатель $Z_{рук}$ в размере не более 70% от размера данного показателя, определенного в соответствии с [пунктом 2.3](#) настоящих Методических рекомендаций. При этом для расчета в соответствии с указанным пунктом показатель $P_{макс.рук.кв}$ принимается равным тройному размеру $O_{рук}$, а показатель $H_{рук}$ принимается равным $O_{рук} \times 0,5$.

Указанные показатели подлежат пересмотру в порядке, предусмотренном [пунктами 4.2.1 - 4.2.5](#) настоящих Методических рекомендаций, в срок не позднее 3 месяцев с момента заключения соответствующего трудового договора.

4.3. Расчет и утверждение размера должностных окладов, заработных плат и других выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру хозяйственного общества (в том числе определение коэффициентов K_2 , K_4 , K_6 , и K_8 , а также надбавки $H_{зам.рук.}$) производится в порядке, определяемом руководителем хозяйственного общества. При этом указанный порядок должен обеспечивать применение рассчитанных показателей не позднее даты заключения соответствующего трудового договора с заместителем руководителя или главным бухгалтером.

4.4. По результатам расчета и утверждения (пересмотра) размеров должностных окладов, заработных плат и других выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру хозяйственного общества руководитель хозяйственного общества обеспечивает внесение необходимых изменений в соответствующие трудовые договоры в течение 70 календарных дней с даты принятия соответствующего решения.

4.5. В случае если в течение календарного года количество работников хозяйственного общества изменилось более чем в 1,5 раза, либо показатель $O_{средн(б/р)}$ изменился более чем на 25%, руководитель хозяйственного общества в течение 20 рабочих дней после наступления указанных событий уведомляет об этом уполномоченный орган хозяйственного общества, а также сообщает свою позицию о целесообразности досрочного пересмотра должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Приложение N 1
к Методическим рекомендациям
об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров
хозяйственных обществ,
более пятидесяти процентов
акций (долей в уставном капитале)
которых находится
в государственной собственности
Республики Коми

Список изменяющих документов
(в ред. Приказа Министерства Республики Коми имущественных
и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

СОГЛАСОВАНО:
руководитель отраслевого органа,
личная подпись, инициалы, фамилия,

дата

РЕЗУЛЬТАТЫ РАСЧЕТА РАЗМЕРА
заработной платы руководителя (заместителя
руководителя, главного бухгалтера)

(наименование хозяйственного общества)

(Фамилия И.О.)

N п/п	Наименование показателей	Значение
Расчет размера должностного оклада		
1.1.	О _{средн(б/р)} - средний должностной оклад работников (без учета окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), рассчитанный на основании утвержденного штатного расписания хозяйственного общества	
1.2.	К ₁ - коэффициент кратности, определяемый в зависимости от фактической средней численности работников хозяйственного общества за последний полный год по данным статистической отчетности с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости хозяйственного общества (в случае если производится расчет размера должностного оклада руководителя) К ₂ - коэффициент кратности должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера к должностному окладу руководителя. Устанавливается в соответствии с пунктом 4.3 настоящих Методических рекомендаций в размере от 60 до 85 процентов (в случае если производится расчет размера должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера)	
1.2.1	Штатная численность работников хозяйственного общества	
1.2.2	К _{сев} - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	
1.3.	О _{рук} (О _{зам.рук}) - должностной оклад	
Расчет размера ежемесячной заработной платы		
2.1.	Н _{рук} (Н _{зам.рук}) - сумма надбавок к должностному окладу. Определяется путем суммирования всех доплат и надбавок, предусмотренных внутренними документами хозяйственного общества (за интенсивность, выслугу лет и др.), а также иных доплат и надбавок	
2.2	Н _{секр} - надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	
2.3.	З _{средн(б/р)} - среднемесячная заработная плата работников хозяйственного общества (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определенная по результатам последнего полного года в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"	

2.4.	Фактическая среднесписочная численность работников хозяйственного общества за последний полный календарный год (в случае если хозяйственное общество проработало меньше года, данный показатель берется в соответствии со штатным расписанием), человек	
2.5.	K_3 (K_4) - предельный максимальный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) и средней заработной платы работников	
2.6.	$P_{\text{макс.рук.кв}}$ ($P_{\text{макс.зам.рук.кв}}$) - Максимально возможная премия руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) за квартал	
2.6.1.	K_5 (K_6) - коэффициент в диапазоне от 0 до 1, устанавливаемый с учетом сложности и напряженности труда, а также финансового состояния хозяйственного общества и используемый при расчете максимально возможной премии за квартал	
2.7.	$P_{\text{макс.рук.год}}$ ($P_{\text{макс.зам.рук.год}}$) - Максимально возможная премия руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) за год (без учета максимально возможных квартальных премий руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера))	
2.7.1.	$F_{\text{год}}$ - общий премиальный фонд хозяйственного общества, подлежащий распределению в рамках премирования руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера по итогам года	
2.7.2.	K_7 - коэффициент премирования руководителя (в случае если производится расчет размера премии руководителя) K_8 - коэффициент премирования заместителя руководителя, главного бухгалтера (в случае, если производится расчет размера премии заместителя руководителя, главного бухгалтера)	
2.7.3.	Сумма коэффициента K_7 и коэффициентов K_8 , установленных в отношении всех заместителей руководителей, главного бухгалтера хозяйственного общества	должна быть не более 1
2.8.	$Z_{\text{рук}}$ ($Z_{\text{зам.рук}}$) - ежемесячная заработная плата руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера)	

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение N 2
к Методическим рекомендациям
об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров
хозяйственных обществ,
более пятидесяти процентов
акций (долей в уставном капитале)
которых находится

Список изменяющих документов
(в ред. Приказа Министерства Республики Коми имущественных
и земельных отношений от 20.01.2020 N 8Д)

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЛЯ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЩЕСТВ

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Вес показателя	Целевое значение
1. Финансово-экономические показатели эффективности				
Обязательные	1. Размер дивидендов (динамика в сравнении со средним размером за 3 последних года), тыс. руб. (коэффициент)	Размер объявленных и выплаченных дивидендов в отчетном периоде (Сумма объявленных и выплаченных дивидендов в отчетном периоде / (Сумма объявленных и выплаченных дивидендов в последние 3 года, не включая отчетный период / 3))	Расчет производится с использованием данных бухгалтерского учета (бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах)	не менее 10% Общий вес не менее 30%
	2. Рентабельность акционерного капитала, % (ROE)	$ROE = \frac{ЧП}{((СК_{нп} + СК_{кп}) / 2) \times 100}$ <p>где: ЧП - чистая прибыль (строка 2400 отчета о финансовых результатах), тыс. руб.</p> <p>СК_{нп} - величина</p>	Расчет производится с использованием данных бухгалтерского учета (бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах)	не менее 10%

			<p>собственного капитала на начало отчетного периода (строка 1300 бух. баланса), тыс. руб.</p>			
			<p>СК_{кп} - величина собственного капитала на конец отчетного периода (строка 1300 бух. баланса), тыс. руб.</p>			
"На рассмотрение /утверждение уполномоченного органа хозяйственного общества	3.	Динамика размера EBITDA к предыдущему периоду	<p>EBITDA 1 / EBITDA 0</p> <p>EBITDA = Ппр + Пу + Аос + Ана</p> <p>где: Ппр - прибыль (убыток) до налогообложения (строка 2300 отчета о финансовых результатах), тыс. руб.</p> <p>Пу - проценты к уплате (строка 2330 отчета о финансовых результатах), тыс. руб.</p> <p>Аос - амортизация основных средств (строка 5200 графа 13 пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах),</p>	Расчет производится с использованием данных бухгалтерского учета (отчет о финансовых результатах, пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах)	На усмотрение СД	

			тыс. руб.			
			Ана - амортизация нематериальных активов (строка 5100 графа 14 пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах), тыс. руб.			
4.	Динамика удельной выручки (за вычетом нерегулярных составляющих) за период из расчета на одного сотрудника (рост к предыдущему периоду)	$D = (B1 / Ч1) / (B0 / Ч0)$ <p>В1, B0 - выручка за соответствующий период (строка 2110 отчета о финансовых результатах), тыс. руб.</p> <p>Ч1, Ч0 - среднесписочная численность сотрудников предприятия за соответствующий период, где: 0 - предыдущий период, 1 - отчетный период</p>	Расчет производится с использованием данных бухгалтерского учета и статистических форм (отчет о финансовых результатах, форма П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников")	На усмотрение СД		
5.	Показатели на усмотрение СД				На усмотрение СД	

2. Отраслевые показатели эффективности						
6.	6.				На усмотрение СД	
7.	7.					
8.	8.					

При утверждении ключевых показателей эффективности хозяйственного общества, в том числе в случае разработки (актуализации) внутренних документов хозяйственного общества, регламентирующих формирование ключевых показателей эффективности его деятельности, могут быть использованы иные показатели эффективности, в том числе рекомендованные 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 N 1388-р.
