



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТРУКТИВНОЕ ПИСЬМО

от 28 апреля 1994 года № 727-РБ

**О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 21 МАРТА 1994 ГОДА № 210
"ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ С НИМИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ
(КОНТРАКТОВ)"**

Министерство труда Российской Федерации направляет письмо по вопросам применения постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)".

Р.А. Баткаев

Зарегистрировано в Министерстве

юстиции Российской Федерации

18 мая 1994 года

Регистрационный № 567

О порядке применения постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)"

В связи с вопросами, возникающими при применении постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)", Министерство труда Российской Федерации сообщает:

1. Принятие Правительством Российской Федерации постановления от 21 марта 1994 г. № 210 вызвано необходимостью упорядочения оплаты труда руководителей государственных



предприятий, увязки ее размеров с уровнем оплаты труда работников и конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В соответствии со статьей 31 Закона Российской Федерации "О предприятиях и предпринимательской деятельности" найм (назначение, избрание) руководителя предприятия и заключение с ним трудового договора (контракта) является правом собственника имущества и реализуется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы, которым делегированы права по управлению предприятием. Поскольку на государственных предприятиях собственником имущества является государство в лице его органов управления, Правительство Российской Федерации вправе определять требования к контрактам, в т.ч. и в части оплаты труда, обязательные для выполнения на указанных предприятиях.

Заключение контрактов с руководителями предприятий является обязательным.

2. Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 (в дальнейшем именуется "Положение"), обязательно для применения на государственных предприятиях производственных и непроизводственных отраслей, которые в своей деятельности руководствуются Законом Российской Федерации "О предприятиях и предпринимательской деятельности", а также в акционерных обществах, в которых пакет акций, находящийся в государственной собственности, обеспечивает более 50 % голосов на собрании акционеров.

В акционерных обществах, где в государственной собственности находится пакет акций, обеспечивающий менее 50 % голосов на собрании акционеров, условия оплаты труда, предусмотренные Положением, могут быть установлены для генерального (исполнительного) директора решением Совета директоров или собранием акционеров по предложению представителя органа исполнительной власти в акционерном обществе.

Положение не распространяется на руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций, финансируемых из бюджета и оплата труда работников которых



производится по Единой тарифной сетке, предназначенной для бюджетных учреждений и организаций.

3. Заключенные ранее контракты с руководителями предприятий в соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 пересматриваются, если предусмотренные в них размеры должностных окладов и условия премирования (выплаты вознаграждения) не соответствуют требованиям Положения.

Федеральные органы исполнительной власти (министерства, комитеты, службы) должны обеспечить направление руководителям федеральных предприятий отраслей, координацию и регулирование деятельности которых они осуществляют, письменных уведомлений с предложением об изменении (пересмотре) ранее заключенных с ними контрактов.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления направляют аналогичные письменные уведомления руководителям предприятий, находящихся в собственности субъектов Российской Федерации и в муниципальной собственности. (В дальнейшем органы исполнительной власти всех уровней, имеющие право заключать, изменять и расторгать контракты, именуются "органы исполнительной власти").

Дата получения руководителем предприятия письменного уведомления является началом 2-месячного срока предупреждения об изменении условий оплаты труда в соответствии со статьей 85 КЗОТ Российской Федерации. По истечении указанного срока в контракт должны быть внесены соответствующие изменения. В случае отказа руководителя предприятия от продолжения работы на новых условиях оплаты труда, контракт с ним прекращается (расторгается) в соответствии с пунктом 6 статьи 29 КЗОТ Российской Федерации.

4. Должностные оклады руководителям предприятий устанавливаются в соответствии с пунктом 3 Положения. Следует иметь в виду, что этим пунктом предусмотрены верхние пределы кратности к величине тарифных ставок 1 разряда, из которой устанавливаются должностные оклады руководителям предприятий. Конкретный должностной оклад руководителю предприятия может быть установлен исходя из любого количества тарифных ставок в пределах, предусмотренных для данной группы предприятий по численности работников. Так, в группе



предприятий по численности работников свыше 10 тыс. человек и кратности к величине тарифной ставки до 16, должностной оклад может быть установлен исходя из 16, 14, 12 и меньшего количества ставок 1 разряда. Конкретная величина кратности определяется органом исполнительной власти с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объемов производства продукции.

Если при расчете, исходя из максимального количества ставок 1 разряда, оклад руководителя резко возрастает, то рекомендуется устанавливать его из меньшего количества ставок с таким расчетом, чтобы сохранить оклад на прежнем уровне или повысить его в размерах, компенсирующих рост потребительских цен за время, прошедшее со дня установления прежнего оклада.

Учитывая, что в пункте 3 Положения даны укрупненные группы по численности работников, органы исполнительной власти могут дифференцировать эти группы с учетом фактической численности работников на предприятиях данной отрасли. Например, в группе предприятий со списочной численностью работников от 200 до 1500 человек целесообразно выделить несколько подгрупп: от 200 до 500, от 500 до 1000 и от 1000 до 1500 человек с соответствующей дифференциацией кратности: до 8, до 10 и до 12 тарифных ставок 1 разряда.

Должностной оклад определяется исходя из списочной численности работников на 1-ое число месяца, в котором заключается контракт.

При изменении списочной численности работников предприятия в сторону уменьшения в связи со снижением объемов производства из-за неплатежеспособности потребителей, конверсии и по другим объективным причинам, контракты с руководителями, в части размера должностного оклада, могут не пересматриваться.

Должностной оклад руководителю устанавливается органом исполнительной власти в фиксированной сумме, т.е. в рублях. Повышение оклада производится одновременно с увеличением тарифных ставок на данном предприятии применительно к порядку повышения (индексации) заработной платы, определенному отраслевым (тарифным) соглашением.

Поскольку условия оплаты труда являются существенной и неотъемлемой частью контракта, повышение должностного оклада



руководителя предприятия должно производиться путем внесения соответствующего изменения (дополнения) в контракт.

5. В соответствии с пунктом 3 Положения должностные оклады руководителей предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии. В целях обеспечения единого подхода в отрасли при определении основной профессии, следует руководствоваться отраслевым (тарифным) соглашением, в котором указана профессия рабочих и уровень минимальной тарифной ставки 1 разряда. В том случае, если в отраслевом (тарифном) соглашении или коллективном договоре предприятия не указана основная профессия, то она определяется органом исполнительной власти, заключающим контракт. При этом рекомендуется считать основной ту профессию, которая занимает наибольший удельный вес по численности рабочих.

В случае, если в коллективном договоре предприятия не предусмотрена тарифная ставка 1 разряда или такой договор не заключен, для расчета оклада руководителя используется тарифная ставка 1 разряда, предусмотренная в положении об оплате труда работников предприятия. Тарифная ставка 1 разряда может быть определена также расчетно на основе соотношения тарифных ставок, предусмотренных в постановлении от 17 сентября 1986 г. № 1115.

На предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные оклады или ставки (например в НИИ, КБ), расчет должностного оклада руководителя производится исходя из минимального оклада (ставки) рабочих или служащих, занятых в основной деятельности предприятия.

В сельском, лесном и водном хозяйстве, где тарифицируются работы, а разряды квалификации рабочим не присваиваются, расчет должностного оклада руководителя предприятия может производиться исходя из тарифной ставки минимального разряда основных видов работ, например, механизированных или работ в животноводстве.

6. Если на предприятии для оплаты труда применяется бестарифная система, то для установления должностного оклада руководителя предприятия необходимо определить фактическую квартальную заработную плату работников, входящих в первую (саму низшую) квалификационную группу. Квалификационный



коэффициент этой группы равняется единице. Как правило в эти группу входят все работники, имеющие первый квалификационный разряд. Одновременно по таблице определяется отработанное время. Затем полученная сумма заработной платы делится на отработанное время. Исходя из полученной часовой (или дневной) заработной платы определяется месячная ставка и из нее рассчитывается должностной оклад руководителя предприятия.

В случае, когда по бестарифному принципу распределяется весь заработок, следует определить примерный удельный вес премии в средствах на оплату труда и в зависимости от этого удельного веса рассчитать тарифную ставку. Например, если доля премиальных выплат составляет 30 %, то для расчета ставки 1 разряда фактическая заработная плата по первой квалификационной группе умножается на коэффициент 0,7, если доля премий равна 40% - то на коэффициент 0,6 и т.д.

7. Пунктом 4 Положения предусмотрен один вид поощрения руководителей - вознаграждение за результаты финансово - хозяйственной деятельности за счет прибыли. Величина норматива вознаграждения определяется органом исполнительной власти при пересмотре (заключении) контракта и предусматривается в нем.

Для проведения организационной работы по заключению (пересмотру) контрактов с руководителями предприятий потребуется определенное время. Сроки реализации данного мероприятия могут быть различны - апрель, май, июнь. В то же время при расчете норматива вознаграждения используется оклад, устанавливаемый руководителю в соответствии с Положением во время заключения (пересмотра) контракта, а прибыль, полученная в предшествующем году.

Поэтому для всех руководителей, независимо от сроков заключения с ними контрактов, необходимо создать равные условия, с тем чтобы высокий уровень инфляции существенно не повлиял на величину норматива, по которому рассчитывается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В связи с этим, при расчете норматива для определения вознаграждения руководителя за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия оклад, устанавливаемый руководителю в контракте, должен быть скорректирован с учетом роста оплаты труда на предприятии. Для этого используется



коэффициент, рассчитанный как отношение величины тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии, действующей на момент заключения с руководителем контракта, к величине соответствующей тарифной ставки, установленной на 1 января 1994 года.

Пример:

Тарифная ставка слесаря 1 разряда в январе - 37000 рублей;

Тарифная ставка слесаря 1 разряда в мае - 55000 рублей;

Должностной оклад руководителя, устанавливаемый в мае при заключении (перезаключении) контракта - 450000 рублей;

Должностной оклад руководителя, принимаемый для определения норматива

$$450000 : (55000 : 37000) = 450000 : 1,486 = 363400 \text{ рублей}$$

8. Пример расчета норматива вознаграждения:

Расчет норматива производится на основе данных отчета о финансовых результатах и их использовании (форма № 2, утверждена Минфином России для годовой отчетности за 1993 г.).

Исходные данные для расчета (условные):

1. Прибыль по балансу за 1993 г. 750 млн. рублей (стр. 090 формы № 2).

2. Платежи в бюджет из прибыли: налоги на прибыль, на имущество, другие обязательные платежи в бюджет (стр. 200 формы № 2) - 330 млн. рублей

3. Отвлечено в фонд потребления - 100 млн. рублей (стр. 230 формы № 2).

4. Месячный должностной оклад руководителя предприятия, установленный в соответствии с п. 3 Положения - 450 тыс. или 0,45 млн. рублей

Тарифная ставка 1 разряда рабочего основной профессии: в январе 1994 г. - 37000 рублей, в мае - 55000 рублей, соотношение составляет 1,486



Норматив (N) в этом случае будет равен:

$$N = \frac{(0,45 + 1,486) \times 12_{мес.}}{750 - 330 - 100} = \frac{3,634}{320} = 0,011$$

При высоком уровне инфляции, влияющем на сумму получаемой прибыли, норматив вознаграждения может пересматриваться ежегодно, а в отдельных случаях (при резком возрастании прибыли) - ежеквартально, исходя из прибыли, полученной, соответственно, в предшествующем году или квартале. Сроки пересмотра норматива предусматриваются в контракте.

В случае, если за предшествующий год не была получена прибыль или предприятие было создано менее года назад, норматив вознаграждения может быть рассчитан исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале, и суммы 3 должностных окладов руководителя предприятия.

Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы. В случае, если полученная за предшествующий год (или квартал) прибыль за вычетом налогов, других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, меньше суммы 12 окладов, то норматив не рассчитывается и вознаграждение руководителю не выплачивается.

9. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности вводится взамен ранее установленных условий премирования (вознаграждения) и выплачивается руководителю за счет и в пределах полученной прибыли за расчетный период, определяемый на предприятии. Выплата вознаграждения может осуществляться по результатам работы за квартал, год, другой расчетный период (например, на предприятиях, где производство носит сезонный характер, - по окончании сезона). Допускаются ежемесячные выплаты вознаграждения в виде аванса в размерах, не превышающих в совокупности 50% предполагаемой суммы вознаграждения за расчетный период.

Фактическая сумма вознаграждения определяется путем умножения на норматив суммы прибыли по балансу за расчетный



период за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей в бюджет и средств, направленных на потребление.

Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемое руководителю предприятия, учитывается при определении его среднего заработка.

10. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 премирование руководителей убыточных предприятий не предусмотрено. Убыточные предприятия, определенное время являющиеся неплатежеспособными, в соответствии с действующим Законом "О несостоятельности (банкротстве) предприятий" могут быть подвергнуты реорганизационным процедурам и в случае невозможности восстановления платежеспособности объявлены банкротами с последующей реорганизацией или ликвидацией.

На предприятиях отдельных отраслей, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих дотации, предусматриваемые в федеральном или местных бюджетах, а также на предприятиях, дотируемых из бюджета в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию, работу и услуги, руководители могут премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг). Отрасли, где может вводиться такое премирование и его условия определяются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими координацию и регулирование деятельности в соответствующих отраслях, по согласованию с Министерством труда Российской Федерации. Конкретные условия премирования устанавливаются в контракте.

11. Должностные оклады, условия премирования и другие поощрительные выплаты инженерно-техническим работникам, включая заместителей руководителя и других руководящих работников, устанавливаются предприятием самостоятельно.

Вопросы начисления и выплаты дивидендов по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия Положением не регулируются. Дивиденды выплачиваются в т.ч. и руководителю предприятия в порядке, установленном на предприятии.

12. Изменения в части условий оплаты труда, вносимые в контракт с руководителем предприятия, согласовываются с



трудовым коллективом в пределах норм, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210.

