



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

26 мая 2014 г.

№ 359-пр

Экз. № _____

г. Ульяновск

О мерах по повышению эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов

В целях повышения эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, и реализации прав акционера по акциям, участника общества по долям в уставных капиталах, принадлежащим Ульяновской области:

1. Департаменту государственного имущества и земельных отношений Ульяновской области в месячный срок со дня вступления в силу настоящего распоряжения:

1.1. Инициировать проведение заседаний советов директоров хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, со следующей повесткой дня:

1) «Об утверждении системы ключевых показателей эффективности общества»;

2) «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда генерального директора общества»;

3) «О внесении изменений в текст трудового договора с единоличным исполнительным органом общества»;

4) «Об утверждении ключевых показателей эффективности общества на 2014 год».

При определении позиции по вышеуказанным вопросам представителям Ульяновской области в советах директоров хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, необходимо руководствоваться прилагаемыми Методическими рекомендациями по применению ключевых показателей эффективности хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов (приложение № 1), и Методическими рекомендациями по определению условий оплаты труда единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, в уставном капитале которого доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов (приложение № 2).

0023001

0703ск1

1.2. Обеспечить внесение в уставы хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, изменений, необходимых для реализации настоящего распоряжения.

2. Исполнительным органам государственной власти Ульяновской области, осуществляющим от имени Ульяновской области полномочия собственника акций (долей) хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, по координации и регулированию производственно-хозяйственной деятельности, в двухнедельный срок со дня вступления в силу настоящего распоряжения разработать и представить в Департамент государственного имущества и земельных отношений Ульяновской области перечень отраслевых показателей экономической эффективности хозяйственных обществ, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов, и порядок их расчёта.

Губернатор – Председатель
Правительства области



С.И.Морозов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к распоряжению Правительства
Ульяновской области
от 26 мая 2014 г. № 359-пр

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по применению ключевых показателей эффективности хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации:
устанавливают основы системы ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ), определяют цели её создания и внедрения, её задачи;
определяют перечень основных КПЭ;
являются обязательными к применению хозяйственным обществом, в уставном капитале которого доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов (далее – Общество);

определяют перечень основных требований к системе КПЭ.

1.2. Цели и задачи Методических рекомендаций.

1.2.1. Целью настоящих Методических рекомендаций является определение общих положений и этапов по созданию и внедрению системы КПЭ, направленных на эффективное использование ресурсов для достижения стратегических целей Общества.

1.2.2. Основными задачами настоящих Методических рекомендаций являются следующие:

а) по результатам анализа стратегии развития Общества определение стратегических целей и задач Общества, а также установление взаимосвязи между ними;

б) формирование перечня КПЭ в соответствии со стратегическими целями Общества, а также разработка методики расчёта их значений;

в) разработка механизма установления плановых значений КПЭ;

г) разработка матрицы полномочий и ответственности за реализацию КПЭ на уровне структурных подразделений (бизнес-единиц и бизнес-функций) и должностных лиц;

д) разработка процедур, обеспечивающих мониторинг фактических значений КПЭ.

2. Цели создания и внедрения системы КПЭ, её задачи и принципы

2.1. Основные цели создания и внедрения системы КПЭ.

2.1.1. Требования к системе КПЭ, указанные в настоящих Методических рекомендациях, предусматривают всесторонний анализ деятельности Общества

и позволяют провести оценку эффективности менеджмента, которая должна учитываться при принятии решений об оплате труда, а также кадровых решений.

2.1.2. Типовая структура системы КПЭ, которая должна соответствовать целям и стратегии развития Общества, предназначена для регулярного планирования и контроля достижения плановых значений КПЭ.

2.1.3. КПЭ являются измерителями целей, поставленных перед Обществом.

2.1.4. Основной целью внедрения системы КПЭ в деятельность Общества является оценка текущего состояния Общества в их достижении и создание основы для принятия долгосрочных и среднесрочных управленческих решений.

2.2. Основные задачи системы КПЭ:

определение перечня КПЭ в соответствии с утверждённой советом директоров Общества стратегией развития Общества;

оценка эффективности управления Обществом, определение мер, направленных на повышение эффективности управления;

формирование достоверной отчётности о достижении значений КПЭ;

контроль эффективности деятельности Общества;

анализ и оценка достигнутых результатов;

анализ причин отклонений фактических значений КПЭ от их плановых значений;

корректировка стратегии развития Общества;

создание должной мотивации для единоличного исполнительного органа Общества с учётом ориентации сотрудников Общества на достижение приоритетных целей.

2.3. Система КПЭ должна строиться на следующих принципах:

прозрачность и измеримость КПЭ;

минимальная достаточность КПЭ;

комплексная характеристика деятельности Общества;

наличие оперативных показателей длительности и стратегических показателей развития Общества (краткосрочные и долгосрочные цели);

контроль отклонений фактических значений КПЭ от их плановых значений;

непротиворечивость КПЭ;

ориентированность на рост финансовых и производственных результатов Общества.

3. Система КПЭ

Система КПЭ включает в себя краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные количественные показатели, характеризующие результаты финансово-хозяйственной деятельности Общества.

Для Обществ применяются следующие типы КПЭ:

1) финансово-экономические КПЭ.

Для повышения эффективности управления Обществом рекомендуется определить общий вес финансово-экономических КПЭ в диапазоне от 60 процентов до 80 процентов от суммы общего веса всех КПЭ.

Общее количество финансово-экономических КПЭ рекомендуется установить в размере не более 8 единиц (таблица 1). При этом КПЭ № 1-5 являются обязательными к применению в каждом Обществе и должны иметь общий вес не менее 50 процентов от суммы общего веса всех КПЭ и положительную динамику значений.

Таблица 1

Тип КПЭ	№ п/п	Наименование показателя	Вес	
Обязательные	1.	Размер дивидендов, подлежащих перечислению в областной бюджет Ульяновской области	Не менее 10 процентов	Общий вес не менее 50 процентов
	2.	Рентабельность по чистой прибыли (чистая прибыль/выручка)	Не менее 10 процентов	
	3.	Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательных платежей)	Не менее 5 процентов	
	4.	Чистые активы	Не менее 10 процентов	
	5.	Чистая прибыль (убыток)	Не менее 5 процентов	
На рассмотрение/ утверждение совета директоров Общества (от 1 до 2)	6.	Снижение затрат на приобретение товаров (работ, услуг) на единицу продукции	На усмотрение совета директоров общества	
	7.	Динамика удельной выручки (за вычетом нерегулярных составляющих) за год из расчёта на одного сотрудника (рост к предыдущему году)	На усмотрение совета директоров Общества	
	8.	Показатель на усмотрение совета директоров Общества	На усмотрение совета директоров Общества	

Плановые значения КПЭ утверждаются советом директоров Общества индивидуально для каждого Общества с учётом требований, установленных настоящими Методическими рекомендациями;

2) КПЭ, учитывающие отраслевую специфику (далее – отраслевые КПЭ).

Обществу необходимо предусмотреть не более трёх отраслевых КПЭ, учитывающих специфику деятельности Общества, политику государства в отношении развития конкретной отрасли в целом, положения действующих государственных программ, а также решений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Ульяновской области и исполнительных органов государственной власти Ульяновской области, на которые возложены функции по координации и регулированию деятельности в соответствующей отрасли (сфере управления).

Наименование и порядок расчёта значений отраслевых КПЭ подлежат обязательному утверждению исполнительными органами государственной власти Ульяновской области в соответствующей сфере деятельности до утверждения плановых значений КПЭ советом директоров Общества.

Для повышения эффективности управления Обществом рекомендуется определить общий вес отраслевых КПЭ в диапазоне от 20 до 40 процентов от суммы общего веса всех КПЭ;

3) КПЭ, используемые для депремирования единоличного исполнительного органа Общества (далее – КПЭ депремирования).

Для повышения эффективности управления Обществом совет директоров Общества утверждает значения КПЭ депремирования (таблица 2).

Таблица 2

Тип КПЭ	№ п/п	Наименование КПЭ депремирования
На рассмотрение/ утверждение совета директоров Общества	1.	Ухудшение динамики показателя просроченной кредиторской задолженности
	2.	Наличие просроченной задолженности по заработной плате

Плановое значение КПЭ депремирования, а также размер депремирования (процент) единоличного исполнительного органа Общества определяются решением совета директоров Общества.

КПЭ и их вес могут изменяться в каждом текущем плановом периоде (год) по сравнению с предыдущим, стимулируя развитие Общества в необходимом направлении.

4. Методы сравнения значений КПЭ

Единоличный исполнительный орган Общества, а также совет директоров Общества могут использовать следующие методы сравнения значений КПЭ:

1) ретроспективный анализ – в случае, если это позволяют данные (в денежном и процентном выражении);

2) сравнение плановых и фактических значений КПЭ.

5. Абсолютные и относительные значения КПЭ

5.1. Абсолютные величины используются при характеристике общей численности в совокупности (численность работников, объёмные, стоимостные величины и т.д.), а также при оценке явлений (число аварий, смертность и т.д.).

Выбор единицы измерения в каждом конкретном случае зависит от свойств признака, его сущности и определяется уполномоченным органом Общества.

5.2. Относительные величины дают числовую меру соотношения двух сопоставляемых абсолютных величин.

По способу получения относительные величины всегда являются производными, выражаются в форме коэффициентов, процентов и т.д.

6. Расчёт значений КПЭ

6.1. Для расчёта планового значения КПЭ используются данные бизнес-плана Общества, а также отраслевой стратегии, действующих федеральных и региональных государственных программ.

6.2. Для расчёта фактического значения КПЭ используется финансовая (бухгалтерская) и иная отчётность Общества, в том числе отчёты об исполнении бизнес-планов, а также официальная статистика.

6.3. Система КПЭ основывается на краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных количественных КПЭ, характеризующих результаты финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе финансовой отчётности Общества, проверенной независимым аудитором.

7. Алгоритм утверждения перечня и плановых значений КПЭ

7.1. Члены совета директоров Общества утверждают стратегию развития Общества на период не менее 3-5 лет с учётом отраслевой специфики.

7.2. Единоличный исполнительный орган Общества на основе утверждённой советом директоров Общества стратегии развития Общества организует подготовку предложений по перечню и плановым значениям КПЭ.

7.3. На заседании совета директоров Общества утверждаются перечень и плановые значения КПЭ в соответствии с утверждённой стратегией развития Общества.

7.4. Плановые значения КПЭ на три последующих года (либо на срок формирования стратегии развития Общества) утверждаются советом директоров Общества при рассмотрении годового отчёта Общества соответственно один раз в три года либо при формировании новой стратегии развития Общества. Плановые значения КПЭ на среднесрочную и долгосрочную перспективу утверждаются по годам.

Плановые значения КПЭ на среднесрочную и долгосрочную перспективу, порядок их расчёта утверждаются советом директоров Общества с возможностью их корректировки один раз в год. При наличии стратегии

развития Общества плановые значения КПЭ на среднесрочную и долгосрочную перспективу корректируются одновременно с внесением соответствующих изменений в стратегию развития Общества.

Плановые значения КПЭ на следующий финансовый год (краткосрочные КПЭ) утверждаются советом директоров Общества до 01 декабря текущего года. Плановые значения КПЭ на следующий финансовый год утверждаются отдельно на каждый квартал.

Краткосрочные плановые значения КПЭ, порядок их расчёта утверждаются советом директоров Общества ежегодно с возможностью их корректировки один раз в год.

7.5. Единоличный исполнительный орган Общества организует определение результата достижения фактического значения КПЭ за отчётный год и включает сведения о фактически достигнутых значениях КПЭ, а также предложения об установлении плановых значений КПЭ на три последующих года (либо на срок формирования стратегии развития Общества) в годовой отчёт Общества. В случае отклонения фактически достигнутых значений КПЭ от их плановых значений в годовом отчёте Общества приводится описание и анализ причин, повлёкших указанные отклонения.

7.6. При рассмотрении советом директоров Общества вопросов распределения чистой прибыли и выплаты вознаграждения единоличному исполнительному органу Общества учитываются фактически достигнутые в отчётном году значения КПЭ.

8. Алгоритм мониторинга и контроля за достижением плановых значений КПЭ

8.1. Анализ достижения единоличным исполнительным органом Общества плановых значений КПЭ проводится членами совета директоров Общества ежеквартально и ежегодно (в зависимости от выбранной стратегии развития Общества). Анализ достижения плановых значений КПЭ целесообразно проводить одновременно с подготовкой проекта годового отчёта о деятельности Общества, отчётов об исполнении бюджета, бизнес-плана, достижении стратегических целей.

8.2. Членам совета директоров Общества не реже одного раза в год необходимо обеспечить проверку корректности расчётов плановых значений КПЭ и соответствующих корректировок, а также обоснованность премирования единоличного исполнительного органа Общества (с учётом достижения плановых значений КПЭ) с привлечением членов ревизионной комиссии и представителей внутреннего и/или внешнего аудита.

9. Взаимосвязь КПЭ и мотивации единоличного исполнительного органа Общества

9.1. В соответствии с утверждённым советом директоров Общества перечнем КПЭ необходимо обеспечить внесение в действующее Положение о вознаграждении единоличного исполнительного органа Общества, членов

совета директоров Общества (далее – Положение о вознаграждении) и трудовой договор (контракт) с единоличным исполнительным органом Общества изменений, касающихся обязанностей единоличного исполнительного органа Общества по достижению утверждённых советом директоров Общества плановых значений КПЭ.

9.2. Положение о вознаграждении должно содержать порядок расчёта вознаграждения единоличного исполнительного органа Общества в зависимости от достижения плановых значений КПЭ.

9.3. Утверждённое Положение о вознаграждении должно быть общедоступно и размещено на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а для акционерных обществ также – на странице в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», предоставляемой одним из распространителей информации на рынке ценных бумаг.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к распоряжению Правительства
Ульяновской области
от 26 мая 2014 г. № 359–пр

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по определению условий оплаты труда единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, в уставном капитале которого доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с законодательством об акционерных обществах, об обществах с ограниченной ответственностью, трудовым законодательством и применяются в отношении:

порядка определения, утверждения и изменения размера оплаты труда единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, в уставном капитале которого доля участия Ульяновской области превышает 50 процентов (далее – Общество);

определения видов надбавок к должностному окладу единоличного исполнительного органа Общества;

определения видов премирования единоличного исполнительного органа Общества;

определения порядка выплат премий единоличному исполнительному органу Общества;

определения порядка принятия решений, направленных на реализацию настоящих Методических рекомендаций.

1.2. Настоящие Методические рекомендации применяются в отношении единоличного исполнительного органа Общества, с которым председатель совета директоров Общества заключил трудовой договор, в течение всего периода действия трудового договора и направлены на стимулирование:

эффективного управления имуществом и финансами Общества;

обеспечения надёжности производственной деятельности Общества.

2. Оплата труда единоличного исполнительного органа Общества

2.1. Оплата труда единоличного исполнительного органа Общества состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу и премиальных выплат.

2.2. Размер должностного оклада определяется в соответствии с порядком, установленным постановлением Правительства Российской

Федерации от 21.03.1994 № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» и закрепляется в трудовом договоре с единоличным исполнительным органом Общества, содержание которого утверждается советом директоров Общества.

2.3. Размер должностного оклада единоличного исполнительного органа Общества определяется исходя из показателей, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Списочная численность работников общества, человек	Кратность должностного оклада к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии (минимального оклада работника основного производства)
До 20	До 6, но не более 4,5 МРОТ
21-100	До 7, но не более 5,5 МРОТ
101-200	До 8, но не более 6,5 МРОТ
201-300	До 10, но не более 7,8 МРОТ
301-401	До 12, но не более 10 МРОТ
401-500	До 12, но не более 12 МРОТ
500-1500	До 12, но не более 18 МРОТ
1500-10000	До 14, но не более 18 МРОТ
Свыше 10000	До 16, но не более 18 МРОТ

2.4. Размер должностного оклада единоличного исполнительного органа Общества в указанных в таблице 1 пределах устанавливается с учётом сложности управления Обществом, его технической оснащённости, объёмов производства и финансового состояния Общества.

2.5. Должностной оклад единоличного исполнительного органа Общества устанавливается в фиксированной сумме (в рублях).

2.6. Размер должностного оклада единоличного исполнительного органа Общества увеличивается одновременно с увеличением тарифных ставок (окладов) работников Общества путём внесения изменения (дополнения) в трудовой договор единоличного исполнительного органа Общества.

2.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации единоличному исполнительному органу Общества устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.8. Единоличному исполнительному органу Общества устанавливаются следующие виды надбавок:

ежемесячная надбавка за учёную степень – в размере 10 процентов должностного оклада;

ежемесячная надбавка за почётное звание («Заслуженный работник лесного хозяйства Ульяновской области», «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник лесной промышленности Российской Федерации», «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Почётный дорожник Российской Федерации», «Заслуженный работник дорожного хозяйства Ульяновской области», «Заслуженный агроном Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Ульяновской области», «Почётный работник агропромышленного комплекса», «Заслуженный работник промышленности») – в размере 10 процентов должностного оклада.

2.9. Отдельными решениями совета директоров Общества могут определяться иные виды надбавок к должностному окладу единоличного исполнительного органа Общества.

3. Порядок определения размера премии единоличного исполнительного органа Общества

3.1. Размер премии единоличного исполнительного органа Общества устанавливается в процентах от должностного оклада единоличного исполнительного органа Общества и зависит от степени достижения утверждённых советом директоров Общества плановых значений ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ) деятельности Общества за отчётные периоды (квартал и год).

3.2. Премирование единоличного исполнительного органа Общества осуществляется по результатам деятельности Общества ежеквартально по решению совета директоров Общества.

3.3. В случае, если фактические значения КПЭ Общества за отчётный период составляют менее 85 процентов от плановых значений КПЭ, то премирование единоличного исполнительного органа Общества не производится. При этом к расчёту принимаются значения только финансово-экономических и отраслевых КПЭ.

Совет директоров Общества принимает решение о невыплате премии или выплате премии единоличному исполнительному органу Общества не в полном объёме также с учётом фактически достигнутых Обществом значений КПЭ, используемых для депремирования единоличного исполнительного органа Общества.

Совет директоров Общества в случае выявления фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Общества (удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора) вправе принять решение о невыплате премии единоличному исполнительному органу Общества или выплате премии не в полном объёме.

3.4. Единоличный исполнительный орган Общества рассчитывает размер квартального премиального вознаграждения и представляет председателю

совета директоров Общества указанный расчёт с приложением документов, подтверждающих достижение Обществом плановых значений КПЭ в срок не позднее 10 рабочих дней после подготовки квартальной (годовой) бухгалтерской отчётности Общества.

Размер премиальных выплат единоличному исполнительному органу Общества рассчитывается в соответствии с пунктом 3.6 настоящего раздела.

Председатель совета директоров Общества инициирует проведение заседания совета директоров Общества для рассмотрения вопроса об определении размера премиальных выплат единоличному исполнительному органу Общества по результатам квартала (года) в двухнедельный срок с момента получения от единоличного исполнительного органа Общества расчёта премиального вознаграждения с прилагаемыми документами.

Премиальные выплаты единоличному исполнительному органу Общества по итогам работы за первый-третий кварталы выплачиваются ежемесячно равными долями от утверждённого советом директоров Общества размера квартальной премии. Премиальные выплаты единоличному исполнительному органу Общества по итогам работы за год выплачиваются единовременно в недельный срок с даты принятия советом директоров Общества соответствующего решения.

3.5. Размер квартальной премии единоличного исполнительного органа Общества не может превышать 6 ежемесячных окладов единоличного исполнительного органа Общества.

3.6. За достижение каждого планового значения КПЭ единоличному исполнительному органу Общества рассчитывается размер премии в процентах от должностного оклада. В случае, если размер фактических значений КПЭ превышает их плановые значения, единоличному исполнительному органу Общества устанавливается повышенный размер премии в процентах от должностного оклада. Размер квартальной и годовой премии определяется суммированием всех рассчитанных размеров премии в процентах от должностного оклада за достижение каждого планового значения КПЭ.

Фактические значения КПЭ устанавливаются на основании данных финансовой и иной отчётности Общества за отчётный год и квартал.

Информация о размере премии за достижение каждого планового значения КПЭ в процентах от должностного оклада вносится в таблицу 2:

Таблица 2

Размер премии, в процентах к должностному окладу	Фактически достигнутое значение КПЭ за отчётный период, в процентах от утверждённого советом директоров Общества планового значения КПЭ

4. Единовременное премирование единоличного исполнительного органа Общества в случае награждения его государственными наградами

По решению совета директоров Общества единоличному исполнительному органу Общества выплачивается единовременное вознаграждение в случае награждения его государственными наградами в размере трёх должностных окладов.
