

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием акционеров АО «ХГЭС»

Протокол от _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЕДИНОЛИЧНОМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ (ДИРЕКТОРЕ)
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ХАБАРОВСКАЯ
ГОРЭЛЕКТРОСЕТЬ»**

2020 год

Настоящее положение разработано на основании устава акционерного общества «Хабаровская горэлектросеть» (далее по тексту – Общество) в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» (далее по тексту – Закон).

1. СТАТУС ДИРЕКТОРА

Директор Общества осуществляет руководство текущей деятельностью Общества, действует на основании Закона и обладает всеми необходимыми полномочиями для выполнения этой задачи в соответствии с уставом Общества, настоящим Положением и трудовым договором (контрактом).

Директор Общества не может быть одновременно председателем Наблюдательного совета.

Директор Общества избирается Наблюдательным советом Общества сроком на 5 лет и является единоличным исполнительным органом Общества.

Права и обязанности по осуществлению руководства текущей деятельностью Общества, размер оплаты услуг Директора определяются трудовым договором (контрактом) заключаемым с ним. Трудовой договор (контракт) от имени Общества подписывается председателем Наблюдательного совета Общества или лицом, уполномоченным Наблюдательным советом.

Совмещение Директором должностей в органах управления других организаций допускается с согласия Наблюдательного совета Общества.

Наблюдательный совет вправе в любой момент принять решение о досрочном прекращении полномочий Директора.

2. ПРАВА И КОМПЕТЕНЦИЯ ДИРЕКТОРА

Директор обеспечивает выполнение решений Общего собрания акционеров Общества и Наблюдательного совета Общества.

Права Директора предусмотрены разделом 3 трудового договора.

К компетенции Директора Общества относятся все вопросы текущей деятельности Общества, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции общего собрания акционеров и Наблюдательного совета.

В обязанности Директора Общества вменяется:

- руководство в соответствии с действующим законодательством производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью Общества, несение всей полноты ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества Общества, а также финансово-хозяйственные результаты его деятельности;
- организация работы и эффективного взаимодействия всех

структурных подразделений, направление их деятельности на развитие и совершенствование производства с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы Общества.

- обеспечение выполнения Обществом всех обязательств перед федеральным, региональным и местным бюджетами, государственными внебюджетными социальными фондами, поставщиками, заказчиками и кредиторами, включая учреждения банка, а также хозяйственных и трудовых договоров (контрактов) и бизнес-планов;

- организация производственно-хозяйственной деятельности на основе прогрессивных форм управления и организации труда, научно-обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат.

- принятие мер по обеспечению Общества квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию профессиональных знаний и опыта, созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдению требований законодательства об охране окружающей среды;

- обеспечение правильного сочетания экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применения принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за порученное ему дело и результаты работы всего коллектива, выплаты заработной платы в установленные сроки;

- обеспечение на основе принципов социального партнерства совместно с трудовыми коллективами и профсоюзными организациями разработки, заключения и выполнения коллективного договора, соблюдения трудовой и производственной дисциплины, условий для развития трудовой мотивации, инициативы и активности рабочих и служащих Общества;

- обеспечение соблюдения законности в деятельности Общества и осуществлении его хозяйственно-экономических связей;

- использование правовых средств для финансового управления и функционирования в рыночных условиях, укрепления договорной и финансовой дисциплины, регулирования социально-трудовых отношений;

- защита имущественных интересов Общества в суде, арбитраже, органах государственной власти и управления.

3. ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТАХ И ГАРАНТИЯХ ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

1. Размер должностного оклада директору определяется исходя из действующего МРОТ и в зависимости от нижеследующих показателей:

1.1. Предельные величины кратности должностного оклада

<i>Списочная численность работников предприятия, чел.*</i>	<i>Кратность к величине МРОТ**</i>
до 50	2,0
51-500	3,0
501-1000	4,0
1001-1500	4,5
1501-2000	5,0
свыше 2001	5,5

*рассчитывается на 01-е число месяца, в котором предполагается изменение должностного оклада

** размер МРОТ определяется в соответствии с Федеральным законом от 16.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.2. Шкала корректировки должностного оклада в зависимости от объемов производства товаров, работ, услуг.

<i>Объем производства товаров, работ, услуг без НДС, млн.руб.*</i>	<i>Коэффициент корректировки должностных окладов руководителей</i>
3501 и выше	1,00
от 2001 до 3500	0,95
от 901 до 2000	0,90
от 91 до 900	0,80
от 51 до 90	0,70
до 50	0,65

*За предшествующий отчетный год

Основанием для изменения должностного оклада директора является изменение списочной численности предприятия или объемов производства, рассчитанных по итогам года.

Если размер должностного оклада лица, занимающего должность директора, рассчитанный в соответствии с настоящими условиями, меньше размера должностного оклада, установленного данному лицу до вступления в силу настоящих условий, размер должностного оклада определяется равным размеру должностного оклада, ранее установленному данному лицу

2. Директор общества устанавливает размер должностных окладов заместителям и главному бухгалтеру предприятия на 10-30% ниже собственного должностного оклада.

3. Директор получает следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячную надбавку за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемую к заработной плате в соответствии с приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 № 3 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока,

Красноярского края, Иркутской области, а также в Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255»;

- районный коэффициент в размере 1,3 к заработной плате.

4. Директор, получает следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки за непрерывный стаж работы (в % к месячному должностному окладу)
От 1 года до 3 лет	10
От 3 лет до 5 лет	15
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	25
Свыше 15 лет	30

4.2. Ежеквартальная премия в размере до трех должностных окладов, выплачиваемая по результатам выполнения показателей планов (программ) финансово-хозяйственной деятельности общества.

Премирование директора общества производится по результатам оценки исполнения показателей и задач, поставленных директору в плановой матрице показателей, с учетом исполнительской дисциплины и оценки Председателя Наблюдательного совета, в соответствии с положением о премировании директора по итогам работы за квартал (Приложение № 1).

4.3. Премия по итогам работы общества за год, выплачиваемая за счет чистой прибыли.

Размер премии по итогам работы за год исчисляется в зависимости от стажа работы на общества:

- при стаже от 1 года до 2 лет в размере 1 должностного оклада;
- при стаже от 2 лет до 3 лет в размере 1,2 должностного оклада;
- при стаже от 3 лет до 5 лет в размере 1,4 должностного оклада;
- при стаже от 5 лет до 10 лет в размере 1,8 должностного оклада;
- при стаже свыше 10 лет в размере 2,0 должностных окладов.

Размер премии директора общества подлежит уменьшению в случае, если сумма премии в предусмотренном размере с учетом начисления районного коэффициента, надбавок за работу в южных районах Дальнего Востока, и обязательных платежей и отчислений, подлежащих уплате в связи с выплатой премии составит более 13,9 % от размера чистой прибыли общества.

Решение о выплате премии по итогам работы за год директору общества согласовывается с Наблюдательным советом и принимается решением годового общего собрания акционеров.

5. За выполнение функций единоличного исполнительного органа (Директора Общества) Директору устанавливаются следующие социальные льготы и гарантии:

На Директора распространяются льготы, предусмотренные коллективным договором.

При выполнении показателей премирования Директора и наличии объективных причин (недостаточное финансирование), обосновывающих отсутствие чистой прибыли, на основании решения Наблюдательного совета Директор может быть премирован за счет средств, направляемых на оплату труда и относимых на себестоимость продукции (работ, услуг) при выполнении производственной программы и сметы стоимости работ (услуг).

Суммарный размер дополнительного денежного вознаграждения выплачиваемого за квартал не может превышать трех должностных окладов Директора с учетом начисления районного коэффициента и надбавок за работу в южных районах Дальнего Востока, за исключением вознаграждения по итогам работы за год.

Оплата труда и все виды вознаграждения выплачиваются Директору за счет средств Общества в пределах фонда оплаты труда, установленного сметой стоимости работ (услуг) по передаче электроэнергии.

6. Директор получает заработную плату одновременно с другими работниками Общества. В случае выплаты работникам Общества части от начисленной суммы заработной платы, заработная плата Директору выплачивается в той же пропорции, что и работникам Общества.

7. Директору предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- Основной – 28 календарных дней;
- Дополнительный – 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока;
- Дополнительный – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день.

Ежегодный отпуск может быть ему предоставлен как полностью, так и по частям. Конкретные сроки предоставления ежегодного отпуска определяются Директором по согласованию с председателем Наблюдательного совета.

По соглашению сторон Директору может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при условии, что это не отразится на нормальной деятельности Общества.

Директору выплачивается материальная помощь один раз в год в размере двух должностных окладов, как правило, при уходе в очередной отпуск.

В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе Наблюдательного совета при отсутствии виновных действий (бездействия) со стороны Директора, Директору выплачивается компенсация в размере трех должностных окладов.

В случае гибели Директора в связи с осуществлением служебной деятельности члены его семьи дополнительно к социальным выплатам получают единовременную компенсацию в размере пяти должностных окладов.

В случае стойкой утраты Директором трудоспособности по причинам, связанным со служебной деятельностью, он получает единовременную компенсацию до пяти должностных окладов.

Директор подлежит всем видам государственного социального страхования на период действия контракта, на него полностью распространяются льготы и гарантии, установленные для работников Общества действующим законодательством, отраслевыми нормативными актами, коллективным договором и другими нормативными актами Общества.

8. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при неисполнении или ненадлежащем исполнении Руководителем возложенных на него должностных обязанностей (дисциплинарный проступок) к нему могут быть применены дисциплинарные взыскания.

4. ДОСРОЧНОЕ ПРЕКРАЩЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

Контракт с Директором может быть расторгнут по истечении срока действия трудового договора (контракта), на основании решения Наблюдательного совета о досрочном прекращении его полномочий, по соглашению сторон и в одностороннем порядке по инициативе Директора.

Директор Общества вправе по своей инициативе в любой момент сложить свои полномочия, уведомив об этом письменно Наблюдательный совет не позднее, чем за один месяц.

Полномочия Директора могут быть прекращены досрочно решением Наблюдательного совета по следующим основаниям:

- неисполнение требований Устава, решений Общего собрания акционеров Общества и Наблюдательного совета;
- нарушение существенных условий заключенного с ним трудового договора (контракта);
- совершение действий (бездействие), не соответствующих действующему законодательству.

Досрочное прекращение полномочий Директора Общества влечет расторжение с ним трудового договора (контракта)

В случае досрочного прекращения полномочий Директора Наблюдательный совет обязан одновременно принять решение об образовании временного единоличного исполнительного органа Общества и о проведении внеочередного Общего собрания акционеров для назначения нового Директора Общества или о передаче его полномочий управляющей организации или управляющему.

Временный единоличный исполнительный орган Общества не вправе принимать решения о совершении Обществом сделок, не связанных с его обычной хозяйственной деятельностью. В остальных случаях временный единоличный исполнительный орган Общества осуществляет руководство текущей деятельностью в пределах компетенции Директора Общества.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

Директор Общества при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах Общества, осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении Общества добросовестно и разумно.

Директор несет ответственность перед Обществом за убытки, причиненные Обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены действующим законодательством.

При определении оснований и размера ответственности Директора во внимание должны быть приняты обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела.

Приложение № 1

Положение

О премировании директора по итогам работы за квартал

1.1. Положение о премировании директора акционерного общества по итогам работы за квартал (далее - Положение о премировании) разработано с целью обеспечения взаимосвязи мотивации труда с оценкой результатов деятельности каждого акционерного общества.

1.2. Назначение премии руководителю акционерного общества (далее - премирование) производится ежеквартально в размере до трех должностных окладов.

1.3. Премирование директора акционерного общества производится по результатам оценки исполнения показателей и задач с учетом исполнительской дисциплины и оценки Председателя Наблюдательного совета.

2. Используемые термины и понятия

2.1. Матрица показателей - список критериев оценки с указанием значимости плановых показателей, которые отражают результативность деятельности директора акционерного общества.

2.2. Ключевые показатели - система показателей, которые характеризуют результаты деятельности директора акционерного общества в зависимости от поставленных целей (далее - показатели).

2.3. СМАРТ-задачи - задачи на определенный период, которые поставлены с учетом критериев конкретности, измеримости, достижимости, значимости, сроков исполнения задачи (далее - задачи).

2.4. Исполнительская дисциплина - выполнение поручений мэра и вице-мэра города, заместителей мэра города, структурных подразделений администрации города, выполнение нормативных и правовых документов федеральных органов власти, субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления города Хабаровска, выполнение положений Устава акционерного общества, трудового договора.

2.5. Плановая матрица показателей - задание руководителю акционерного общества на предстоящий квартал. Заполняется только графа "План" по ключевому показателю и СМАРТ-задачам.

2.6. Отчетная матрица показателей - фактическое исполнение руководителем акционерного общества задания в отчетном периоде. Заполняются все графы и строки.

2.7. Т ноль - минимальный порог выполнения задания. Т макс. - максимальный порог выполнения задания.

2.8. Субъекты контроля - это структурные подразделения администрации, контролирующие исполнение поручений, распорядительных

документов, выполнение утвержденных заданий, планов, мероприятий по различным направлениям уставной деятельности подведомственных предприятий.

2.9. Коэффициент фактически отработанного фонда рабочего времени - отношение фактического фонда рабочего времени (дней), отработанного в отчетном периоде, к плановому фонду рабочего времени (дней) отчетного периода.

3. Формирование показателей и задач для директора акционерного общества

3.1. Показатели и задачи директора акционерного общества формируются управлением энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций ежеквартально в виде плановой матрицы показателей согласно приложению № 2 и утверждаются Председателем Наблюдательного Совета не позднее 5 календарных дней до начала планового периода.

3.2. Плановая матрица показателей формируется на квартал по показателям, утвержденным Председателем Наблюдательного Совета, при этом обязательно указываются все показатели, установленные в порядке, предусмотренном пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.3. В обязательном порядке в плановую матрицу показателей включаются следующие показатели:

- чистая прибыль;
- производство товаров, работ, услуг;
- затраты на 1 рубль реализованной продукции;
- производительность труда.

3.4. Фактическое выполнение показателей «Доля фонда оплаты труда в полной себестоимости», «Дополнительные работы и услуги» учитывается в составе оценки Председателя Наблюдательного Совета.

4. Отчет по исполнению показателей и задач

4.1. Председатель Наблюдательного Совета в срок до 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, доводит до директора акционерного общества в письменной форме информацию, необходимую для заполнения отчетной матрицы показателей согласно приложению № 3 по строкам «Исполнительская дисциплина» и «Оценка вышестоящего директора».

4.2. Директор акционерного общества в срок до 25-го числа месяца за I, II, III кварталы следующего за отчетным периода и IV квартал до 25 марта года, следующего за отчетным, представляет в управление энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций отчетную матрицу показателей за отчетный квартал с расчетами по фактическому исполнению ключевого показателя и СМАРТ-задач, с приложением подтверждающих

документов:

- сведения о выполнении установленных показателей деятельности акционерного общества;
- отчет о финансовых результатах за отчетный период;
- бухгалтерский баланс за отчетный период.

4.3. Не позднее 27-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, управление энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций представляет Председателю Наблюдательного Совета предложения о выплате премии с приложением отчетных матриц показателей директора акционерного общества за отчетный квартал. Отчетная матрица в размере 100% установленного размера премии утверждается Председателем Наблюдательного совета не позднее 28-го числа.

4.4. В случае предоставления Председателю Наблюдательного Совета предложений о снижении размера премии по объективным причинам, решение о премировании принимается на Наблюдательном совете.

Председатель Наблюдательного Совета утверждает отчетную матрицу в день принятия решения об установлении размера премии Наблюдательным советом. В случае принятия Наблюдательным советом решения отличного от размера, предложенного управлением энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций Председатель Наблюдательного Совета утверждает отчетную матрицу с изменениями. Изменения производятся путем зачеркивания отличных от принятого решения значения показателей и написания утвержденных значений. Лицо, осуществляющее исправления в отчетной матрице ставит свою подпись с расшифровкой фамилии, имени и отчества (при наличии).

5. Порядок расчета итогового значения премирования по отчетной матрице показателей

5.1. При выполнении показателя ниже значения T ноль исполнение принимается 0%.

5.2. При выполнении показателя в пределах T ноль - T макс. принимается фактическое исполнение.

5.3. При выполнении показателя выше T макс. принимается значение T макс.

5.4. Итоговый результат (графа 11) рассчитывается как произведение значимости показателя (графа 3) на исполнение с учетом T ноль, T макс. (графа 10).

5.5. Коэффициент фактически отработанного фонда рабочего времени (строка 7) округляется до двух знаков после запятой. Итоговое значение отчетной матрицы по графе 11 (строка 8) округляется до одного знака после запятой (более или равно 0,5 - в сторону увеличения, менее 0,5 - в сторону уменьшения).

5.6. Отчетная матрица показателей формируется с учетом фактически

отработанного фонда рабочего времени (отпуск, болезнь, увольнение).

6. Особые условия

6.1. При выполнении показателей и задач согласно отчетной матрице показателей ниже установленного Т ноль премия не выплачивается.

6.2. В случае непредставления руководителем акционерного общества отчетной матрицы показателей, оформленной в установленном порядке в установленные сроки, премия не выплачивается.

6.3. За достоверность данных, отраженных в отчетной матрице показателей директора акционерного общества за отчетный квартал, ответственность несет руководитель акционерного общества.

6.4. При назначении премии и иных стимулирующих выплат руководителю акционерного общества должно быть соблюдено соотношение пятикратного соотношения среднемесячной заработной платы директора предприятия, его заместителей и главного бухгалтера и работников предприятия (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера).

Приложение N 2

УТВЕРЖДАЮ

_____ г.

ПЛАНОВАЯ МАТРИЦА показателей
на _____ 20__ года
(квартал)

Наименование организации
Руководитель организации

Цель / задача		Ед. изм.	План
Ключевой показатель	1. Чистая прибыль	тыс. руб.	
СМАРТ-задачи	1. Производство товаров, работ и услуг	тыс. руб.	
	2. Затраты на 1 рубль реализованной продукции (выполнение плана < 100%)	руб.	
	3. Производительность труда	тыс. руб./чел.	
	4. Отраслевой показатель		
	5. Отраслевой показатель		

Ознакомлен _____
(подпись)

Приложение N 3

УТВЕРЖДАЮ

___ "___" 20__ г.

ОТЧЕТНАЯ МАТРИЦА показателей
за _____ 20__ года
(квартал)

Наименование организации
Руководитель организации

N п/п	Цель / задача	Вес показателя	Ед. изм.	План	Факт	вып., %	Т ноль	Т макс.	Исполн. с учетом Т ноль, Т макс.	Итого, %	
1.	Ключевые показатели 1. Чистая прибыль	30%	тыс. руб.				100%	100%			
			тыс. руб.								
2.	СМАРТ-задачи 1. Производство товаров, работ и услуг, всего 2. Затраты на 1 рубль реализованной продукции (выполнение плана < 100%) 3. Производительность труда 4. Отраслевой показатель 5. Отраслевой показатель	30%	руб.								
			тыс. руб./чел.				80%	100%			
3.	Исполнительская дисциплина	30%					100%	100%			
4.	Оценка вышестоящего директора	10%									
5.	Итого по матрице	100%									
6.	Премия с учетом фактического исполнения по матрице, кол-во окладов										
7.	Коэффициент фактически отработанного фонда рабочего времени, единиц										
8.	Премия к начислению, кол-во окладов										
						Фактически использованный фонд раб. врем. (дн.)					
						Плановый фонд раб. врем. (дн.)					

Ознакомлен

(подпись)