

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием акционеров АО «ХГЭС»

Протокол от _____

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

2024 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 и действует на основании Закона и в соответствии с уставом Общества, настоящим Положением и трудовым договором (контрактом) всеми необходимыми полномочиями для выполнения этой задачи.

Директор Общества не может быть одновременно председателем Наблюдательного совета.

Директор Общества избирается общим собранием акционеров 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 без доверенности действует от имени Общества, совершает сделки от имени общества.

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

Права директора предусмотрены разделом 3 трудового договора.

Обязанности директора предусмотрены разделом 4 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. Директор утверждает штатное расписание Общества в пределах нормативной численности, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками.

В обязанности директора Общества в том числе 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.

- 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.

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

1. Размер должностного оклада директору Общества устанавливается в размере 32 751 руб., с учетом кратности к величине к величине минимального размера оплаты труда (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда») в зависимости от списочной численности работников и объемов производства товаров, работ, услуг (масштабов управления).

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>
5001 и выше	1,00
от 3501 до 5000	0,95
от 901 до 3500	0,90
от 91 до 900	0,80
от 51 до 90	0,70
50 и ниже	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.

Установить размер должностного оклада данному лицу равным ранее установленному должностному лицу в размере 57 073 рубля.

Индексация размера должностного оклада директора Общества осуществляется один раз в год в соответствии с годовым индексом потребительских цен на товары и услуги по Российской Федерации (декабрь к декабрю предыдущего года), установленным Федеральной службой государственной статистики.

Изменение размера должностного оклада происходит с даты внесения соответствующих изменений в настоящее положение.

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. Надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки за выслугу лет (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. Ежемесячная премия в размере до одного должностного оклада, 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 начальника управления энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций администрации города Хабаровска (далее – начальник управления), в соответствии с положением о премировании директора по итогам работы за месяц (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.

4.4. Премия в случае поощрения директора благодарственным письмом администрации города, благодарностью Мэра города, Почетной грамотой администрации города.

Размер премии составляет один должностной оклад и выплачивается на основании приказа начальника управления энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций администрации города Хабаровска.

Премия выплачивается с учетом пункта 6.4 Положения о премировании директора по итогам работы за месяц.

Суммарный размер дополнительного денежного вознаграждения выплачиваемого за месяц не может превышать одного должностного оклада Директора с учетом начисления районного коэффициента и надбавок за работу в южных районах Дальнего Востока, за исключением вознаграждения по итогам работы за год.

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

На директора распространяются льготы, предусмотренные

коллективным договором.

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 директором возложенных на него должностных обязанностей (дисциплинарный проступок) к нему

применяются дисциплинарные взыскания.

4. ДОСРОЧНОЕ ПРЕКРАЩЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ ДИРЕКТОРА ОБЩЕСТВА

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 собрания и Наблюдательного совета;
- нарушение существенных условий заключенного с ним трудового договора (контракта);
- совершение действий (бездействие), не соответствующие действующему законодательству.

Контракт с директором может быть расторгнут на основании решения Наблюдательного совета о прекращении его полномочий, по соглашению сторон и в одностороннем порядке по инициативе директора.

В случае досрочного прекращения полномочий директора Наблюдательный совет обязан принять решение об образовании временного единоличного исполнительного органа Общества и назначении нового директора Общества.

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.

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

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 Федеральными законами.

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

Положение О премировании директора по итогам работы за месяц

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

1.2. Назначение премии директору акционерного общества (далее - премирование) производится ежемесячно в размере до одного должностного оклада.

1.3. Премирование директора акционерного общества производится по результатам оценки исполнения показателей и задач с учетом исполнительской дисциплины и оценки начальника управления.

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, управления энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций администрации города Хабаровска, 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 директору акционерного общества на предстоящий месяц. Заполняется только графа "План" по ключевому показателю и СМАРТ-задачам.

2.6. Отчетная матрица показателей - фактическое исполнение директором 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 ежемесячно в виде плановой матрицы показателей согласно приложению № 2 и утверждаются начальником управления не позднее 5 календарных дней до начала планового периода.

3.2. Плановая матрица показателей формируется на месяц 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.
- количество потерь, (%).

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

4. Отчет по исполнению показателей и задач

4.1. Начальник управления в срок до 20-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 руководителя».

Оценка вышестоящего руководителя проставляется в размерах «0%»; «4%»; «10%».

Оценка по показателю «Исполнительская дисциплина» проставляется в отчетной матрице показателей в одном из следующих вариантов:

- при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины - 30%;
- при однократном неисполнении – 20%;
- при двукратном неисполнении – 10%;
- при неисполнении трех и более – 0 %

4.2. Директор акционерного общества в срок до 25-го числа месяца следующего за отчетным, представляет в управление энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций администрации города Хабаровска отчетную матрицу показателей за отчетный месяц с расчетами по фактическому исполнению ключевого показателя и SMART-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. Отчетная матрица показателей директора акционерного общества за отчетный месяц, утверждается начальником управления не позднее 28-го числа.

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 трех знаков после запятой (если третий знак более или равен 5- в сторону увеличения, менее 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 T ноль премия не выплачивается.

6.2. В случае непредставления директором 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 директор акционерного общества.

6.4. При назначении премии и иных стимулирующих выплат директору

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).

6.5. Премия и иные выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случаях:

- отсутствия утвержденных в установленном порядке показателей плана (программы) финансово-хозяйственной деятельности предприятия на текущий финансовый год;

- нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам предприятия;

- наличия задолженности предприятия по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджетную систему Российской Федерации;

- наличия просроченной дебиторской задолженности с учетом резерва сомнительных долгов. Из резерва сомнительных долгов подлежат исключению организации, находящиеся в процедуре банкротства.

При применении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в отчетном периоде (месяце) дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при условии, что доля премии в общем размере заработной платы отчетного периода (месяца) не превышает двадцати процентов.

В случае если доля премии в общем размере заработной платы отчетного периода (месяца) превышает двадцать процентов, при применении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в отчетном периоде (месяце) дисциплинарного взыскания размер премии снижается на сумму равную двадцати процентам размера заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премии производится однократно за отчетный период (месяц), в котором применено дисциплинарное взыскание.

6.6. Ограничение по начислению премии и иных выплат стимулирующего характера по причинам наличия задолженности предприятия по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджетную систему Российской Федерации и просроченной дебиторской задолженности с учетом резерва сомнительных долгов снимается приказом начальника управления энергообеспечения, топлива, инженерных коммуникаций администрации города Хабаровска сроком до конца календарного года, в котором установлена выплата, в случае если указанная задолженность образовалась до даты назначения директора на должность.

УТВЕРЖДАЮ

 " ____ " _____ 20__ г.

ПЛАНОВАЯ МАТРИЦА показателей
 на _____ 20__ года
 (квартал)

Наименование организации
 Директор

Цель / задача		Ед. изм.	План
Ключевой показатель	1. Чистая прибыль	тыс. руб.	
SMART-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. Количество потерь	%	
	5. Отраслевой показатель		

Ознакомлен _____
 (подпись)

" ___ " _____ 20__ г.

ОТЧЕТНАЯ МАТРИЦА показателей
за _____ 20__ года
(месяц)

Наименование организации
Директор

№ 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%		
2.	SMART-задачи	1. Производство товаров, работ и услуг, всего	30%	тыс. руб.			80%	100%		
		2. Затраты на 1 рубль реализованной продукции (выполнение плана < 100%)		руб.						
		3. Производительность труда		тыс. руб./чел.						
		4. Количество потерь		%						
		5. Отраслевой показатель								
3.	Исполнительская дисциплина	30%				100%	100%			
4.	Оценка вышестоящего руководителя	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		Плановый фонд раб. врем. (дн.)			Фактически использованный фонд раб. врем. (дн.)				
8.	Премия к начислению, кол-во окладов									

Ознакомлен _____
(подпись)