



**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
муниципальное образование
городской округ город Пыть-Ях
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

От 01.04.2019

№ 94-па

О внесении изменения в
постановление администрации
города от 28.02.2017 № 51-па
«Об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров муниципальных
унитарных предприятий
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях»
(в ред. от 04.07.2017 № 170-па,
от 26.02.2018 № 29-па)

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», в целях упорядочения оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий, внести в постановление администрации города от 28.02.2017 № 51-па «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования городской округ город Пыть-Ях» следующее изменение:

1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Отделу кадров и муниципальной службы управления делами (Я.Ю. Каримова) обеспечить приведение действующих трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий в соответствии с настоящим постановлением в течение 30 дней с момента вступления его в силу.

3. Отделу по наградам, связям с общественными организациями и СМИ управления делами (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник».

4. Отделу по информационным ресурсам (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

6. Ежеквартальная премия за IV квартал 2018 года, премирование по итогам работы за 2018 год (годовая премия) осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа города Пыть-Яха, действующем на момент окончания периода, за который производится выплата.

7. Считать утратившими силу постановления администрации города:

- от 04.07.2017 № 170-па «О внесении изменения изменений в постановление администрации города от 28.02.2017 № 51-па «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования города Пыть-Ях»;

- от 26.02.2018 № 29-па «О внесении изменения изменений в постановление администрации города от 28.02.2017 № 51-па «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров

муниципальных унитарных предприятий муниципального образования города Пыть-Ях» (в ред. от 04.07.2017 № 170-па);

8. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города (направление деятельности – жилищно-коммунальные вопросы), заместителя главы города (направление деятельности -социальная сфера) и заместителя главы города - председателя комитета по финансам.

Глава города Пыть-Яха



А.Н. Морозов

Положение

об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования городской округ город Пыть-Ях

(далее – Положение)

1. Общее положение

1.1. Положение регулирует оплату труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий муниципального образования городской округ город Пыть-Ях (далее – МУП, предприятие).

1.2. Положение содержит порядок установления должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам МУП.

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров производится из средств муниципальных унитарных предприятий и является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности.

1.4. Оплата труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам производится в сроки, предусмотренные для МУП в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

1.5. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

1.6. Определенная в соответствии с Положением заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МУП устанавливается (изменяется) трудовым договором.

1.7. Помимо установленной заработной платы руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам МУП предоставляются социальные гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, размеры, порядок и условия, предоставления которых закреплены в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах предприятия.

2. Установление должностного оклада

2.1. Размер должностного оклада руководителя МУП устанавливается в зависимости от следующих показателей:

- величины минимальной ставки;
- повышающего коэффициента;

2.1.1. Величина минимальной ставки для исчисления должностного оклада руководителя МУП устанавливается в размере 9 100 рублей.

2.1.2. Должностной оклад руководителя МУП определяется исходя из величины минимальной ставки и повышающего коэффициента путем произведения минимальной ставки на повышающий коэффициент.

Значение повышающего коэффициента определяется с учетом фактически сложившейся среднесписочной численности работников предприятия на 1-е число месяца, в котором заключается трудовой договор с руководителем МУП, согласно Таблице 1.

Таблица 1

Среднесписочная численность (чел.)	Повышающий коэффициент
до 100	3,85
от 101 до 200	5,00
от 201 до 500	6,00
от 501 до 700	7,00
от 701 и выше	8,00

2.2. Размер должностного оклада заместителям руководителя, главному бухгалтеру МУП устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя МУП приказом (решением) руководителя МУП в соответствии с действующей системой оплаты труда работников предприятия.

2.3. Должностной оклад руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях).

2.4. Размер должностного оклада руководителей МУП пересматривается в случаях:

- изменения минимальной ставки для исчисления должностного оклада руководителя МУП;

- изменения значений коэффициентов, предусмотренных в подпункте 2.1.2 пункта 2.1. настоящего Положения.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров МУП согласовываются с руководителем структурного подразделения администрации города, курирующим деятельность предприятия.

3. Установление выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров МУП осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном действующим законодательством.

3.2. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Установление выплат стимулирующего характера

4.1. Установление выплат стимулирующего характера руководителю МУП.

4.1.1. За сложность и напряженность труда, а также с учетом индивидуального уровня квалификации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка устанавливается распоряжением администрации города по предложению (ходатайству) должностного лица администрации города, которому подведомственно предприятие (приложение № 1 к положению). Ежемесячная надбавка также может быть отменена или уменьшена распоряжением администрации города по предложению (ходатайству) должностного лица администрации города, которому подведомственно предприятие:

- при ухудшении технико-экономических и финансовых показателей деятельности предприятия;
- при нарушении действующего законодательства Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, правовых актов муниципального образования.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается в размере до 50% от установленного должностного оклада.

4.1.2. Ежемесячное премирование производится за добросовестное и надлежащее исполнение должностных обязанностей в течение календарного месяца.

Ежемесячная премия устанавливается в размере до 50% от установленного должностного оклада.

В случае установления фактов ненадлежащего исполнения руководителем МУП своих должностных обязанностей, должностное лицо администрации города, которому подведомственно предприятие, направляет работодателю служебную записку по данному вопросу. Руководитель МУП, в свою очередь, имеет право предоставить работодателю объяснительную записку.

Работодатель рассматривает представленные материалы (служебную и объяснительную записки) и принимает соответствующее решение (снижение

размера премирования или сохранение номинального размера премирования, установленного настоящим Положением и трудовым договором). Решение работодателя о снижении размера ежемесячной премии оформляется распоряжением.

Снижение размера ежемесячной премии осуществляется в том учетном периоде, в котором были выявлены факты ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, или же в срок, не превышающий месяца со дня обнаружения вышеназванных фактов.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячного денежного поощрения:

№ пп	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера премии)
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе: несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, неквалифицированная подготовка и оформление документов.	40 – 80
2.	Нарушение сроков предоставления: - ответов по запросам граждан; - установленной отчетности; - информации по выполнению протокольных решений.	30 – 60
3.	Нарушение установленных стандартов, параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ	50 – 100
4.	Невыполнение поручений главы города	50 – 100
5.	Нарушение трудовой дисциплины	до 100

4.1.2. Премия руководителю предприятия по итогам работы за 3 месяца (I, II, III, IV кварталы) (далее – квартальная премия) определяется в зависимости от достижения значений ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ) деятельности предприятия, установленных в соответствии с приложением № 2 к Положению.

Размер квартальной премии не может превышать 100% должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Основанием для ежеквартального премирования руководителя являются данные бухгалтерской отчетности и иные данные, представляемые руководителем предприятия в составе ежеквартальной отчетности, а также информация структурных подразделений администрации города, дающие возможность оценить степень выполнения КПЭ.

Выплата ежеквартальной премии осуществляется по распоряжению администрации города, на основании оценки достижения руководителями предприятий КПЭ, подготовленной управлением по экономике по согласованию с должностным лицом администрации города, которому подведомственно это предприятие.

Премия руководителю предприятия не устанавливается в следующих случаях:

- наличия дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на руководителя МУП трудовых обязанностей;
- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок;
- наличия просроченной задолженности по заработной плате на предприятии.

Выплата ежеквартальной премии руководителю предприятия производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.1.3. Вознаграждение по результатам работы за год руководителю МУП выплачивается в размере до 1,5 месячного фонда оплаты труда, за фактически отработанное время.

Для руководителя МУП, осуществляющего производственную деятельность в сфере жилищного - коммунального хозяйства, товары (работы, услуги) которых, подлежат государственному регулированию, вознаграждение по результатам работы за год выплачивается в размере до 1,0 месячного фонда оплаты труда, за фактически отработанное время.

Месячный фонд оплаты труда рассчитывается исходя из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, исчисленных за один месяц.

Размер вознаграждения руководителю МУП определяется исходя из достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности предприятия, установленных в соответствии с приложением № 3 к Положению.

Решение о премировании руководителя принимается на заседании балансовой комиссии администрации города по рассмотрению итогов финансово – хозяйственной деятельности МУП (далее – балансовая комиссия), с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата вознаграждения по результатам работы за год осуществляется по распоряжению администрации города, подготовленного на основании протокола заседания балансовой комиссии.

Размер годовой премии снижается:

- при наличии дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на руководителя предприятия трудовых обязанностей – до 50 %;

- при несоблюдении требований о предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятия, установленного настоящим постановлением – до 50%;

- при наличии просроченной задолженности по выплате работникам предприятия заработной платы – до 100%;

- при наличии просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков платежей – до 100% (для предприятия

осуществляющего производственную деятельность в сфере жилищного - коммунального хозяйства).

4.1.4. Руководителю МУП, расторгнутому в отчетном периоде трудовой договор по основаниям, указанным в пунктах 3, 5-14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, годовая и квартальная премии не выплачиваются.

4.1.5. Руководителю МУП по распоряжению администрации города устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы в данной отрасли или организации в случаях и размере, предусмотренных коллективным договором МУП или иным локальным нормативным актом.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам МУП.

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам МУП устанавливаются трудовыми договорами на основании систем оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Руководителю, его заместителям, главным бухгалтерам МУП один раз в календарном году выплачивается единовременная премия к профессиональному празднику, установленному в локальном акте муниципального унитарного предприятия, в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

Единовременная премия руководителю МУП выплачивается на основании распоряжения администрации города по заявлению руководителя МУП.

Единовременная премия заместителям руководителя и главным бухгалтерам МУП выплачивается на основании приказа (решения)

руководителя МУП в соответствии с действующей системой оплаты труда работников МУП.

5. Предоставление социальных гарантий и компенсаций

5.1. При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск руководителю МУП выплачивается один раз в календарном году материальная помощь в размере 2-х месячных фондов оплаты труда.

Для руководителя МУП, осуществляющего производственную деятельность в сфере жилищного - коммунального хозяйства, товары (работы, услуги) которых, подлежат государственному регулированию материальная помощь выплачивается в размере 1,5 месячного фонда оплаты труда.

Основанием для выплаты материальной помощи является распоряжение администрации города о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

5.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска руководителя муниципального унитарного предприятия складывается из:

- продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней;
- продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней.

Руководителю МУП могут предоставляться иные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. При выходе на трудовую пенсию по старости руководителю предприятия выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы на предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
до 5 лет	1,0
от 5 до 10 лет	1,5
от 10 до 15 лет	2,0
свыше 15 лет	2,5

5.4. Социальные гарантии и компенсации заместителям руководителя и главным бухгалтерам МУП предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, размеры, порядок и условия, предоставления которых закреплены в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах муниципального унитарного предприятия.

Социальные гарантии и компенсации заместителям руководителя и главным бухгалтерам МУП осуществляется на основании приказа (решения) руководителя МУП в соответствии с действующей системой оплаты труда работников МУП.

Приложение № 1 к Положению
об условиях оплаты труда руководителей
муниципальных унитарных предприятий
муниципального образования города Пыть-Ях

**Должностные лица администрации города,
которым подведомственны муниципальные унитарные предприятия**

№ п/п	Должностное лицо администрации города	Наименование муниципального унитарного предприятия
1.	Заместитель главы (направление деятельности – жилищно- коммунальные вопросы) или лицо, его замещающее	МУП «Управление городского хозяйства» МУ пассажирское автотранспортное предприятие МУП «Городское лесничество»
2.	Заместитель главы города (курирующий вопросы социальной сферы) или лицо, его замещающее	МУП «Пыть-Яхторгсервис»

**Ключевые показатели эффективности предприятия для определения размера вознаграждения
 руководителя муниципального унитарного предприятия по итогам работы за 3 месяца (I, II, III, IV кварталы).**

№ п/п	Ключевые показатели эффективности	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы руководителя предприятия (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевых показателей
Муниципальной унитарное пассажирское автотранспортное предприятие				
1.	Выполнение плана по доходам (выручка), тыс. руб.	до 50% 50-69% 70-89% 90-100%	0 5% 10% 15%	Отчет предприятия
2.	Отсутствие (снижение) просроченной кредиторской задолженность (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Снижение не менее 5%	15%	Отчет предприятия
3.	Отсутствие (снижение) просроченной дебиторской задолженность (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Снижение не менее 5%	15%	Отчет предприятия
4.	Безубыточная деятельность предприятия, тыс. руб.		5%	Отчет предприятия

5.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг (товаров, работ)	Отсутствие	10%	Информация отдела по работе с обращениями гражданами управления делами администрации города
6.	Выполнение плана по количеству перевезенных пассажиров (шатная категория).	до 70%	0	Отчет предприятия
		70-84%	5%	
		85-100%	10%	
7.	Выполнение производственной программы по перевозке пассажиров и багажа общественным транспортом в городском сообщении в части оборотных рейсов	до 70%	0	Информация управления по ЖКК Т и Д администрации города, отчет предприятия
		70-84%	5%	
		85-100%	10%	
8.	Отсутствие несчастных случаев, производственного травматизма	Отсутствие	10%	Информация отдела по труду и социальным вопросам администрации города, отчет предприятия,
9.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, согласно постановлению администрации города от 08.02.2017г №33-па "О порядке разработки и утверждения производственных программ финансово – хозяйственной деятельности и отчетности муниципальных унитарных предприятий", а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах		5%	Информация управления по экономике администрации города
10.	Исполнение протокольных поручений балансовой комиссии		5%	Информация управления по экономике

					администрации города
ИТОГО:				100%	
Муниципальное унитарное предприятие «Управление городского хозяйства»					
1.	Выполнение плана по доходам (выручка), тыс. руб.	до 50%	0		Отчет предприятия
		50-69%	5%		
		70-89%	10%		
		90-100%	15%		
2.	Отсутствие (снижение) просроченной кредиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%		Отчет предприятия
3.	Отсутствие (снижение) просроченной дебиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%		Отчет предприятия
4.	Безубыточная деятельность предприятия, тыс. руб.		10%		Отчет предприятия
5.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг (товаров, работ)	Отсутствие	10%		Информация отдела по работе с обращениями гражданами управления делами администрации города
6.	Отсутствие аварийных ситуаций на сетях теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения или своевременное устранение аварийных ситуаций (в нормативные сроки)	Отсутствие или своевременное устранение в нормативные сроки	10%		Информация управления по ЖКК Т и Д администрации города, отчет предприятия

7.	Выполнение плана по сбору платежей населения за коммунальный услуги, тыс. руб.		10%	Информация управления по ЖКК Т и Д администрации города, отчет предприятия
8.	Отсутствие несчастных случаев, производственного травматизма	Отсутствие	5%	Информация отдела по труду и социальным вопросам администрации города, отчет предприятия,
9.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, согласно постановлению администрации города от 08.02.2017г. №33-па "О порядке разработки и утверждения производственных программ финансово – хозяйственной деятельности и отчетности муниципальных унитарных предприятий", а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах		5%	Информация управления по экономике администрации города
10.	Исполнение протокольных поручений балансовой комиссии		5%	Информация управления по экономике администрации города
ИТОГО:				
Муниципальное унитарное предприятие «Пыть-Яхторгсервис»				
1.	Выполнение плана по доходам (выручка), тыс. руб.	до 50%	0	Отчет предприятия
		50-69%	5%	
		70-89%	10%	

		90-100%	20%	
2.	Отсутствие (снижение) просроченной кредиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%	Отчет предприятия
3.	Отсутствие (снижение) просроченной дебиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%	Отчет предприятия
4.	Безубыточная деятельность предприятия, тыс. руб.		10%	Отчет предприятия
5.	Отсутствие обеснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг (товаров, работ)	Отсутствие	10%	Информация отдела по работе с обращениями граждан управления делами администрации города
6.	Выполнение показателя по количеству посещений (помывок) Банно – прачечного комбината (чел.)	90-100%	10%	Отчет предприятия
7.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, согласно постановлению администрации города от 08.02.2017г №33-па "О порядке разработки и утверждения производственных программ финансово – хозяйственной деятельности и отчетности муниципальных унитарных предприятий", а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах		10%	Информация управления по экономике администрации города
8.	Исполнение протокольных поручений		10%	Информация управления

балансовой комиссии			по экономике администрации города
ИТОГО:			100
Муниципальное унитарное предприятие «Городское лесничество»			
1.	Выполнение плана по доходам (выручка), тыс. руб.	до 50% 50-69% 70-89% 90-100%	0 5% 10% 20%
2.	Отсутствие (снижение) просроченной кредиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%
3.	Отсутствие (снижение) просроченной дебиторской задолженности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), тыс. руб.	Отсутствие или снижение не менее 5%	15%
4.	Безубыточная деятельность предприятия, тыс. руб.		15%
5.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг (товаров, работ)	Отсутствие	15%
6.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, согласно постановлению администрации города от 08.02.2017г №33-па "О порядке разработки и утверждения производственных программ		Информация отдела по работе с обращениями граждан управления делами администрации города Информация управления по экономике администрации города

	финансово – хозяйственной деятельности и отчетности муниципальных унитарных предприятий", а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах			
7.	Исполнение протокольных поручений балансовой комиссии		10%	Информация управления по экономике администрации города
ИТОГО:			100	

**Ключевые показатели эффективности предприятия для определения размера вознаграждения
руководителя муниципального унитарного предприятия по итогам работы за год**

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя за текущий период	Значение показателя за соответствующий период прошлого года	Снижение значения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	Сохранение значения показателя на уровне соответствующего периода прошлого года, %	Рост значения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, %	Итого, баллов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Финансовый результат деятельности МУП ¹	тыс. руб.	тыс. руб.	0	10	15	
2	Средняя заработная плата работников предприятия	руб.	руб.	0	10	20	
3	Просроченная задолженность по налогам и обязательным платежам ²	тыс. руб.	тыс. руб.	30	0	0	
4	Просроченная дебиторская задолженность	тыс. руб.	тыс. руб.	20	10	0	
5	Выручка от продажи товаров, работ, услуг	тыс. руб.	тыс. руб.	0	10	15	

¹при получении предприятием убытка под снижением значения показателя понимается увеличение убытка, под ростом значения показателя понимается уменьшение убытка по сравнению с предыдущим годом;

² при отсутствии просроченной задолженности по налогам и обязательным платежам применяется 25 баллов.