

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД КАЛИНИНГРАД»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «10» 06 2024 г.
г. Калининград

№ 456

О внесении изменения в постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 09.10.2018 № 1005 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» и признании утратившими силу отдельных нормативных правовых актов администрации городского округа «Город Калининград»

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением окружного Совета депутатов города Калининграда от 16.07.2008 № 210 «О юридических лицах администрации городского округа «Город Калининград», статьями 45, 47 Устава городского округа «Город Калининград» администрация городского округа «Город Калининград» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменение в постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 09.10.2018 № 1005 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград», изложив приложение в новой редакции (приложение).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград»;

2) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.03.2011 № 244 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград»;

3) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 06.09.2011 № 1480 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград»;

4) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 29.06.2012 № 1170 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград»;

5) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 31.03.2014 № 495 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (в ред. от 29.06.2012 № 1170));

6) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 21.08.2014 № 1266 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (с изменениями от 31.03.2014 № 495));

7) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 03.03.2015 № 367 «О внесении изменений в муниципальные правовые акты, регламентирующие деятельность руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград»;

8) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 15.05.2015 № 777 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (в редакции постановления от 03.03.2015 № 367));

9) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 30.08.2016 № 1298 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (в редакции постановления от 15.05.2015 № 777));

10) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 15.09.2017 № 1405 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (в редакции постановления от 30.08.2016 № 1298)»;

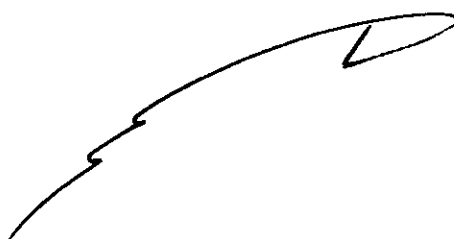
11) постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 05.06.2018 № 549 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа «Город Калининград» от 30.12.2009 № 2337 «Об утверждении правовых актов, регламентирующих деятельность и оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (в редакции от 15.09.2017 № 1405)».

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» в редакции постановления применяется к правоотношениям, связанным с определением условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград», с которыми трудовые договоры были заключены до вступления в силу постановления.

5. Управлению делопроизводства администрации городского округа «Город Калининград» (Липовецкая Ю.И.) обеспечить опубликование постановления в газете «Гражданин», размещение на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет и направить копию постановления в Правительство Калининградской области для включения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Калининградской области.

Глава администрации



Е.И. Дятлова

Приложение
к постановлению администрации
городского округа «Город Калининград»
от « 16 06 _____ 2024 г. № 456

Приложение
к постановлению администрации
городского округа «Город Калининград»
от 09.10.2018 № 1005

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных
предприятий городского округа «Город Калининград»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 44, 47 Устава городского округа «Город Калининград» и в целях обеспечения единого подхода к определению условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Калининград» (далее - Предприятие).

2. Условия оплаты труда руководителей Предприятий, их заместителей и главных бухгалтеров Предприятий устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Предприятия, настоящим Положением.

3. В целях настоящего Положения под работодателем понимаются администрация городского округа «Город Калининград», структурное подразделение администрации городского округа «Город Калининград», осуществляющие функции и полномочия работодателя в отношении Предприятия.

2. Оплата труда руководителя Предприятия

4. Заработная плата руководителя Предприятия состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Оплата труда руководителя Предприятия производится за счет средств Предприятия из фонда оплаты труда работников Предприятия, а также из созданного на Предприятии фонда социального развития и материального стимулирования.

6. Размер должностного оклада руководителя Предприятия рассчитывается по формуле:

$$\text{Орп} = \text{Сб} * \text{Кк},$$

где

Сб – базовая ставка, принимаемая в размере 38 418 руб.;

Кк – коэффициент кратности, устанавливаемый в зависимости от штатной численности работников Предприятия в следующем размере:

Штатная численность, чел.	Коэффициент кратности
До 20	0,75
21-45	0,80
46-90	1,10
91-120	1,15
121-200	1,20
Свыше 200	1,90

В случае если на Предприятии в силу сезонного характера работ утверждаются два и более штатных расписания в течение года, при определении оклада руководителю Предприятия на день заключения трудового договора применяется штатное расписание с большим количеством штатных единиц.

7. Размер должностного оклада руководителя Предприятия указывается в трудовом договоре в фиксированной сумме в рублях, определяется на день заключения трудового договора.

8. Изменение размера оклада руководителя Предприятия производится в следующих случаях:

1) при реорганизации Предприятия, влекущей изменение штатной численности работников Предприятия и применение нового коэффициента кратности в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

2) при изменении штатной численности по другим основаниям (за исключением сезонного характера деятельности) не менее чем на 20%, влекущим применение нового коэффициента кратности, - в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

3) при изменении коэффициентов кратности, установленных пунктом 6 настоящего Положения.

9. Увеличение (индексация) должностного оклада руководителя Предприятия производится ежегодно с 1 января путем применения к нему установленного Федеральной службой государственной статистики индекса

потребительских цен в Калининградской области за финансовый год, предшествующий увеличению.

10. Изменение условий оплаты труда, указанных в пунктах 8, 9 настоящего Положения, осуществляются на основании правового акта работодателя и отражаются в трудовом договоре с руководителем Предприятия в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Руководителю Предприятия на основании правового акта работодателя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – руководителю Предприятия, допущенному к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»;

2) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время – по минимальным нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Руководителю Предприятия устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная премия за надлежащее исполнение обязанностей – в размере одного должностного оклада.

Ежемесячная премия подлежит снижению (не подлежит выплате) на основании правового акта работодателя в следующих случаях:

нарушение условий трудового договора, устава Предприятия;
неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем Предприятия трудовых обязанностей;

нарушение руководителем Предприятия трудовой и производственной дисциплины;

несвоевременное исполнение или неисполнение на Предприятии постановлений и распоряжений администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Администрация), комитета муниципального имущества и земельных ресурсов Администрации, решений балансовой комиссии при Администрации, решений городского Совета депутатов Калининграда, постоянных комиссий городского Совета депутатов Калининграда, распорядительных актов руководителя структурного подразделения Администрации, осуществляющего полномочия собственника имущества Предприятия;

ненадлежащее использование Предприятием муниципального имущества и необеспечение его сохранности;

представление Предприятием в Администрацию, в структурные подразделения Администрации недостоверных данных;

нарушение установленных стандартов, параметров, норм, требований к качеству выполняемых Предприятием работ (оказываемых услуг);

нарушение на Предприятии правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;

нарушение сроков уплаты налогов и неналоговых платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, страховых взносов, а также сроков выплаты заработной платы работникам Предприятия;

наличие нарушений, неустранение или несвоевременное устранение руководителем Предприятия нарушений, выявленных контрольными органами в ходе контрольных мероприятий;

наличие у руководителя Предприятия дисциплинарных взысканий.

Правовой акт работодателя о снижении или о невыплате ежемесячной премии оформляется с обязательным указанием основания, описанием нарушений и процента снижения;

2) надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность, которая ежегодно устанавливается руководителям Предприятий на основании правового акта работодателя из расчета до 100% должностного оклада;

3) выплата за выполнение задания особой важности и сложности – на основании правового акта работодателя в размере не более трех должностных окладов;

4) вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности за год.

Руководителю Предприятия при условии признания балансовой комиссией при Администрации результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия за отчетный финансовый год удовлетворительными устанавливается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности за год в размере не менее одного, но не более шести окладов. Размер вознаграждения определяется по формуле:

$$V_p = 25\% \times \text{ЧП} \times 1/\sqrt{N} \times 100\% / (100\% + \text{Фвзн}) \times \text{Кп},$$

где

V_p – вознаграждение руководителю Предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности;

ЧП – чистая прибыль, полученная Предприятием за отчетный год, определяемая на основании данных бухгалтерской отчетности Предприятия и скорректированная на суммы, указанные в абзацах с десятого по шестнадцатый настоящего подпункта;

N – средняя штатная численность работников Предприятия в отчетном году;

Фвзн – сумма тарифов страховых взносов, страховых тарифов на обязательное пенсионное страхование, социальное и медицинское страхование в соответствии с федеральными законами;

Кп – поправочный коэффициент, который определяется как квадратный корень отношения суммы чистой прибыли, полученной в отчетном году, к сумме чистой прибыли, полученной в предыдущем году. Кп не может быть

больше 2. Если результатом деятельности Предприятия в предыдущем году был убыток, Кп принимается равным 1.

Объем чистой прибыли, принимаемой к расчету вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности за год, увеличивается на сумму расходов, осуществленных за счет средств фонда социального развития и материального стимулирования и отраженных в бухгалтерском учете в составе расходов отчетного периода, и уменьшается:

на сумму прибыли, полученной от реализации основных средств Предприятия;

на сумму доходов, признаваемых в учете в процессе использования средств грантов;

на сумму исполненных по обязательствам Предприятия государственных и муниципальных гарантий;

на сумму стоимости безвозмездно полученных (в том числе от собственника имущества) активов, отраженных в составе доходов Предприятия;

на сумму стоимости излишков объектов основных средств, материально-производственных запасов, денежных средств и иных активов, выявленных при инвентаризации и отраженных в составе доходов Предприятия.

Кроме того, к расчету не принимаются курсовые разницы, полученные в процессе финансовой деятельности Предприятия (кроме курсовых разниц, полученных вследствие размещения собственных свободных денежных средств Предприятия в иностранной валюте в кредитных организациях).

Выплата вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности за год осуществляется на основании правового акта работодателя по итогам рассмотрения на заседании балансовой комиссии отчета о выполнении программы финансово-хозяйственной деятельности Предприятия за отчетный финансовый год;

5) выплата к профессиональному празднику в соответствующей отрасли, в которой Предприятие осуществляет деятельность, – в размере одного должностного оклада.

Выплата к профессиональному празднику руководителю Предприятия осуществляется на основании распорядительного акта работодателя.

3. Социальные выплаты

13. Руководитель Предприятия получает следующие виды социальных выплат:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие пять лет) – в размере одного должностного оклада. Выплата осуществляется на основании правового акта работодателя;

2) материальная помощь:

к ежегодному отпуску – однократно в размере трех должностных окладов при предоставлении отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней;

при заключении брака – в размере 10 000 рублей (при предъявлении свидетельства о браке);

при рождении ребенка – в размере 15 000 рублей (при предъявлении свидетельства о рождении ребенка);

в случае смерти его ближайших родственников (родителей, детей), супруга – в размере 10 000 рублей.

Выплата материальной помощи производится по заявлению руководителя Предприятия на основании правового акта работодателя.

4. Оплата труда заместителей руководителя Предприятия, главного бухгалтера Предприятия

14. Размер оклада, а также перечень компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, причитающихся заместителям руководителя Предприятия, главному бухгалтеру Предприятия, устанавливаются руководителем Предприятия. Конкретный размер оклада и выплат устанавливается трудовыми договорами данных сотрудников. При этом при установлении размеров таких выплат руководитель Предприятия руководствуется нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, правовыми и нормативными правовыми актами Администрации, уставом Предприятия, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается кратным 8.

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается кратным 7.

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Предприятия (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается кратным 6.

18. Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Предприятия, заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Предприятия.

19. В случае возложения обязанностей руководителя Предприятия на заместителя руководителя Предприятия, главного инженера или на иного работника без освобождения такого работника от его основной работы ему по соглашению сторон трудового договора устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов либо доплата к должностному окладу по основной должности в размере 20%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника.