



## ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 августа 2019 г. № 566  
Калининград

#### **Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Калининградской области**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 24 пункта 2 статьи 5, статьей 11.2 Закона Калининградской области от 12 июля 2006 года № 31 «О порядке управления и распоряжения государственной собственностью Калининградской области» Правительство Калининградской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Калининградской области.

2. Постановление вступает по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор  
Калининградской области



А.А. Алиханов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Калининградской области  
от 28 августа 2019 г. № 566

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,**  
**главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий**  
**Калининградской области**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение определяет условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Калининградской области (далее – предприятие) при заключении с ними трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий производится из фонда оплаты труда данных предприятий в порядке и в сроки, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**Глава 2. Определение размеров должностных окладов руководителей,**  
**их заместителей, главных бухгалтеров предприятий**

4. Должностной оклад руководителя, его заместителя, главного бухгалтера предприятия представляет собой фиксированный размер оплаты труда за календарный месяц без учета иных предусмотренных действующим законодательством и настоящим положением выплат.

5. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается в размере не ниже двукратного размера минимальной заработной платы в Калининградской области, установленного в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее – размер минимальной заработной платы), и не выше пятнадцатикратного размера минимальной заработной платы на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор.

6. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости предприятия и рассчитываются по следующей формуле:

$$ДО = М \times К,$$

где:

ДО – должностной оклад руководителя предприятия;

M – размер минимальной заработной платы;

K – коэффициент кратности.

7. Коэффициент кратности (K) рассчитывается по следующей формуле:

$$K = K_C + K_M + K_{O3},$$

где:

$K_C$  – коэффициент сложности труда;

$K_M$  – коэффициент масштаба управления;

$K_{O3}$  – коэффициент особенностей деятельности и значимости предприятия.

8. Коэффициент сложности труда ( $K_C$ ) определяется исходя из следующих показателей:

Таблица 1

№ п/п	Показатели сложности труда	Коэффициент кратности к размеру минимальной заработной платы
1	Сложность предприятия (осуществление предприятием видов деятельности, определенных уставом данного предприятия, имеющих особый характер работы, особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников)	0,75
2	Многопрофильность предприятия (осуществление предприятием более 3 видов деятельности, определенных уставом данного предприятия, доходы от которых по итогам предыдущего финансового года составляют не менее 5 процентов от общего объема доходов предприятия)	0,75

Коэффициент сложности труда ( $K_C$ ) равен сумме коэффициентов кратности к размеру минимальной заработной платы, установленных настоящим пунктом.

9. Коэффициент масштаба управления ( $K_M$ ) определяется исходя из следующих показателей:

Таблица 2

№ п/п	Показатели масштаба управления	Коэффициент кратности к размеру минимальной заработной платы
1	2	3
1	Списочная численность работников предприятия (человек): до 20 от 21 до 50 от 51 до 100	2 2,25 2,5

1	2	3
	от 101 до 150 от 151 до 200 от 200 до 300 свыше 300	2,75 3 3,25 3,5
2	Выручка предприятия (млн рублей): до 200 (включительно) свыше 200 до 300 (включительно) свыше 300 до 400 (включительно) свыше 400 до 500 (включительно) свыше 500 до 800 (включительно) свыше 800 до 900 (включительно) свыше 900 до 1 000 (включительно) свыше 1 000 до 1 100 (включительно) свыше 1 100 до 1 200 (включительно) свыше 1 200	1 1,25 1,5 1,75 2 3,25 4,75 5,75 7 8,25

Списочная численность работников предприятия определяется по состоянию на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор с руководителем предприятия.

Выручка предприятия определяется за финансовый год, предшествующий году, в котором заключается договор с руководителем предприятия.

Коэффициент масштаба управления ( $K_M$ ) равен сумме коэффициентов кратности к размеру минимальной заработной платы, установленных настоящим пунктом.

10. Коэффициент особенностей деятельности и значимости предприятия ( $K_{O3}$ ) определяется исходя из следующих показателей:

Таблица 3

№ п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости предприятия	Коэффициент кратности к размеру минимальной заработной платы
1	Специфика и социальная эффективность предприятия (осуществление предприятием видов деятельности, предусматривающих производство или реализацию социально значимых, имеющих общественную значимость и полезность товаров (выполнение работ, оказание услуг))	1

Для целей настоящего положения под социально значимыми товарами, работами и услугами понимаются товары, работы и услуги в сфере перевозки пассажиров, сбора, обработки и утилизации отходов, строительства инженерных сооружений, включающего в том числе строительство автомобильных дорог, мостов, тоннелей, инженерных коммуникаций, улично-дорожной сети, обеспечение эксплуатации и сохранности социально значимых объектов, а также объектов культурного наследия.

11. Размер должностного оклада первого заместителя руководителя предприятия устанавливается на 15 процентов меньше размера должностного оклада руководителя предприятия.

12. Размер должностного оклада заместителя руководителя предприятия устанавливается на 20 процентов меньше размера должностного оклада руководителя предприятия.

13. Размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия устанавливается на 30 процентов меньше размера должностного оклада руководителя предприятия.

14. Орган исполнительной власти Калининградской области, в ведении и непосредственном подчинении которого находится предприятие (далее – уполномоченный орган), готовит обоснование предлагаемого размера должностного оклада руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера предприятия согласно пунктам 6-13 настоящего положения и направляет указанное обоснование в Агентство по имуществу Калининградской области (далее – Агентство) для принятия решения об установлении размеров должностных окладов руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия.

15. Не позднее 5 рабочих дней со дня поступления обоснования, указанного в пункте 14 настоящего положения, Агентство на основании данного обоснования издает приказ об установлении размеров должностных окладов руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предприятия.

16. Должностной оклад руководителя, его заместителя, главного бухгалтера предприятия устанавливается на срок действия трудового договора и подлежит изменению в случаях, предусмотренных пунктом 17 настоящего положения.

17. При изменении размера минимальной заработной платы, списочной численности работников предприятия либо при изменении иных показателей, используемых для расчета размеров должностных окладов руководителей предприятий согласно пунктам 6-13 настоящего положения, размеры должностных окладов руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий подлежат изменению (но не чаще одного раза в год) в порядке, установленном пунктами 14, 15 настоящего положения.

### **Глава 3. Стимулирующие выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий**

18. Для поощрения руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров предприятий устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- 2) премиальная выплата по итогам работы за квартал;
- 3) премиальная выплата по итогам работы за год.

19. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий устанавливается в размере 30 процентов соответствующего должностного оклада при условии отсутствия:

- 1) дисциплинарных взысканий;
- 2) просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия.

20. При невыполнении руководителем, его заместителем, главным бухгалтером предприятия хотя бы одного из условий, установленных пунктом 19 настоящего положения, премиальные выплаты по итогам работы за месяц ему не производятся.

21. Уполномоченный орган не позднее 2-го числа месяца, следующего за расчетным (отработанным) месяцем, готовит обоснование предлагаемых размеров премиальных выплат руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за месяц с учетом пунктов 19, 20 настоящего положения и направляет указанное обоснование в Агентство для принятия решения о премиальной выплате по итогам работы за месяц.

22. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий устанавливается в размере 50 процентов соответствующего должностного оклада при условии достижения предприятием по итогам работы в соответствующем квартале следующих показателей деятельности предприятия, установленных планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия (далее – программа деятельности предприятия):

- 1) выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом налога на добавленную стоимость, акцизов и других обязательных платежей);

- 2) прибыль (убыток) от продаж.

23. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий снижается на сумму, равную 25 процентам должностного оклада, за недостижение каждого из показателей деятельности предприятия, указанных в пункте 22 настоящего положения.

24. Информация о достижении показателей деятельности предприятия, указанных в пункте 22 настоящего положения, по итогам работы за квартал представляется руководителем предприятия в уполномоченный орган не позднее 30-го числа месяца, следующего за окончанием квартала.

25. Уполномоченный орган не позднее 2 рабочих дней со дня представления руководителем предприятия информации о достижении показателей деятельности предприятия, указанных в пункте 22 настоящего положения, по итогам работы за квартал готовит обоснование предлагаемых размеров премиальных выплат руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за квартал с учетом пунктов 22, 23 настоящего положения и направляет данное обоснование в Агентство для принятия решения о премиальной выплате по итогам работы за квартал.

26. Не позднее 3 рабочих дней со дня поступления обоснований, указанных в пунктах 21, 25 настоящего положения, Агентство на основании данных обоснований издает приказ о премиальной выплате по итогам работы за месяц и за квартал руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия.

27. Премияльные выплаты руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с достигнутыми показателями деятельности предприятия, приведенными в приложении к настоящему положению.

28. Размер премиальных выплат руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за год, определенный в соответствии с пунктом 27 настоящего положения, подлежит снижению на сумму, равную 10 процентам соответствующего должностного оклада, за невыполнение каждого из следующих условий:

1) отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия;

2) значение коэффициента отношения объема совокупного долга к прибыли до вычета налоговых и процентных платежей и амортизации не превышает более чем на 50 процентов плановое значение коэффициента, установленное программой деятельности предприятия.

29. Размер премиальных выплат руководителю предприятия по итогам работы за год определяется на основании рекомендаций областной межведомственной балансовой комиссии по контролю за деятельностью областных государственных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, доли (акции) в уставном (складочном) капитале которых находятся в государственной собственности Калининградской области (далее – межведомственная балансовая комиссия), подготовленных по результатам рассмотрения достижения показателей деятельности предприятия за отчетный год, приведенных в приложении к настоящему положению.

30. Размеры премиальных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за год устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителей руководителя, главного бухгалтера, равном процентному отношению к должностному окладу руководителя предприятия, определенному на основании рекомендаций межведомственной балансовой комиссии, согласно пункту 29 настоящего положения.

31. В течение 3 рабочих дней со дня подписания протокола межведомственной балансовой комиссии Агентство издает приказ о премиальных выплатах по итогам работы за год руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия с учетом рекомендаций межведомственной балансовой комиссии.

#### **Глава 4. Компенсационные выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий**

32. Компенсационные выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий устанавливаются в порядке и на условиях, которые определены трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области, содержащими нормы трудового права.

## Глава 5. Заключительные положения

33. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного предприятия осуществляется уполномоченным органом.

34. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного предприятия осуществляется руководителем предприятия.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

к положению об условиях оплаты труда руководителей,  
их заместителей, главных бухгалтеров государственных  
унитарных предприятий Калининградской области

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя деятельности (ПД)	Вес показателя деятельности (ПД)		Значение показателя деятельности (ПД)		Степень достижения показателя деятельности (ПД)	Поправочный коэффициент (А)			
		3	4	5	6		7	8	9	10
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом НДС и других обязательных платежей)	ПД1	0,2	В % от установленного планом (программой) финансово-хозяйственной деятельности предприятия (далее – программа деятельности предприятия) планового показателя на отчетный год	Нулевой уровень (от 0 % до 90 %)	Уровень недостижения критерия ПД	A1	A1.1	0	
					Минимальный уровень (от 90 % до 100 %)			Уровень неполного достижения критерия ПД	A1.2	0,25
					Целевой уровень (от 100 % до 120 %)			Уровень полного достижения критерия ПД	A1.3	1
					Максимальный уровень (более 120 %)			Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня	A1.4	1,5
2	Чистая прибыль (убыток)	ПД2	0,2	В % от установленного программой деятельности предприятия планового показателя на отчетный год	Нулевой уровень (от 0 % до 90 %)	Уровень недостижения критерия ПД	A2	A2.1	0	
					Минимальный уровень (от 90 % до 100 %)			Уровень неполного достижения критерия ПД	A2.2	0,25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Целевой уровень (от 100 % до 120 %)	Уровень полного достижения критерия ПД		A2.3	1
					Максимальный уровень (более 120 %)	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A2.4	1,5
3	Часть прибыли, подлежащая перечислению в областной бюджет по итогам деятельности предприятия за предшествующий год	ПД3	0,2	В % от установленного программой деятельности предприятия планового показателя на отчетный год	Нулевой уровень (от 0 % до 90 %)	Уровень недостижения критерия ПД	A3	A3.1	0
					Минимальный уровень (от 90 % до 100 %)	Уровень неполного достижения критерия ПД		A3.2	0,25
					Целевой уровень (от 100 % до 120 %)	Уровень полного достижения критерия ПД		A3.3	1
					Максимальный уровень (более 120 %)	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A3.4	1,5
4	Дебиторская задолженность*	ПД4	0,2	В % от фактических показателей по итогам года, предшествующего отчетному	Нулевой уровень (увеличение задолженности)	Уровень недостижения критерия ПД	A4	A4.1	0
					Минимальный уровень (снижение менее чем на 20 %)	Уровень неполного достижения критерия ПД		A4.2	0,25
					Целевой уровень (снижение от 20 % до 80 %)	Уровень полного достижения критерия ПД		A4.3	1
					Максимальный уровень – ликвидация задолженности (снижение от 80 % до 100 %) и (или) отсутствие кредиторской задолженности	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A4.4	1,5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Кредиторская задолженность**	ПД5	0,2	В % от фактических показателей по итогам года, предшествующего отчетному	Нулевой уровень (увеличение задолженности более чем на 15 %)	Уровень недостижения критерия ПД	A5	A5.1	0
					Минимальный уровень – стабильность (увеличение не более чем на 15 %, снижение менее чем на 20 %)	Уровень неполного достижения критерия ПД		A5.2	0,25
					Целевой уровень (снижение на 20-80 %)	Уровень полного достижения критерия ПД		A5.3	1
					Максимальный уровень – ликвидация задолженности (снижение на 80-100 %) и (или) отсутствие кредиторской задолженности	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A5.4	1,5

Размеры премиальных выплат руководителям государственных унитарных предприятий Калининградской области (далее – предприятие) по итогам работы предприятия за год в соответствии с достигнутыми показателями деятельности предприятия, установленными программой деятельности предприятия, рассчитываются по следующей формуле:

$$П = (БФ ПД1 \times A1 + БФ ПД2 \times A2 + БФ ПД3 \times A3 + БФ ПД4 \times A4 + БФ ПД5 \times A5) \times Q,$$

где:

П – размер премиальной выплаты по итогам работы за год;

БФ ПД1, БФ ПД2, БФ ПД3, БФ ПД4, БФ ПД5 – бонусный фонд (часть должностного оклада руководителя предприятия, размер которой определяется исходя из расчета по ПД1, ПД2, ПД3, ПД4, ПД5 соответственно);

ПД1, ПД2, ПД3, ПД4, ПД5 – вес ПД, определяемый в соответствии с таблицей 1;

A1 = A1.1 или A1.2 или A1.3 или A1.4 в зависимости от степени достижения ПД1;

A2 = A2.1 или A2.2 или A2.3 или A2.4 в зависимости от степени достижения ПД2;

A3 = A3.1 или A3.2 или A3.3 или A3.4 в зависимости от степени достижения ПД3;

A4 = A4.1 или A4.2 или A4.3 или A4.4 в зависимости от степени достижения ПД4;

A5 = A5.1 или A5.2 или A5.3 или A5.4 в зависимости от степени достижения ПД5;

Q – стоп-фактор, являющийся общим блокирующим поправочным коэффициентом с обнулением выплаты премии, если не были достигнуты минимальные значения по 3 основным ПД;

Q = 1, если поправочные коэффициенты A1, A2, A3 не равны нулю;

Q = 0, если хотя бы один из поправочных коэффициентов A1, A2, A3 равен нулю;

Таким образом, премия руководителя предприятия составляет от 0 % должностного оклада при нулевом уровне достижения ПД до 150 % должностного оклада при достижении максимального уровня по всем ПД.

Таблица 2

№ п/п	Наименование целевых показателей ПД	Вес ПД	Поправочный коэффициент	Размер годового премирования руководителя в % от размера должностного оклада
1	2	3	4	5
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом НДС и других обязательных платежей)	0,2	A1.1	0
			A1.2	5
			A1.3	20
			A1.4	30
2	Чистая прибыль (убыток)	0,2	A2.1	0
			A2.2	5
			A2.3	20
			A2.4	30
3	Часть прибыли, подлежащая перечислению в областной бюджет по итогам деятельности предприятия за предшествующий год	0,2	A3.1	0
			A3.2	5
			A3.3	20
			A3.4	30

1	2	3	4	5
4	Кредиторская задолженность*	0,2	A4.1	0
			A4.2	5
			A4.3	20
			A4.4	30
5	Дебиторская задолженность**	0,2	A5.1	0
			A5.2	5
			A5.3	20
			A5.4	30

\* Учитывается только просроченная кредиторская задолженность предприятия.

\*\* Учитывается только просроченная дебиторская задолженность предприятия.