



ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 августа 2022 г. № 436
Калининград

О внесении изменений в положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Калининградской области

В соответствии со статьей 18 Уставного закона Калининградской области от 12 октября 2011 года № 42 «О Правительстве Калининградской области» Правительство Калининградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Калининградской области, утвержденное постановлением Правительства Калининградской области от 28 августа 2019 года № 566.

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

Губернатор
Калининградской области

А.А. Алиханов

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Калининградской области
от 15 августа 2022 г. № 436

ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в положение об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров
государственных унитарных предприятий Калининградской области

1. Строку 1 таблицы 2 пункта 9 изложить в следующей редакции:

«

1	Списочная численность работников предприятия (человек):	
	до 150	2,75
	от 151 до 300	3,25
	свыше 300	3,5

».

2. Пункт 18 дополнить подпунктом 4 следующего содержания:

«4) денежное поощрение за выполнение задания особой важности и сложности.».

3. В пункте 19:

1) абзац первый после слов «в размере» дополнить словом «до»;

2) подпункт 1 дополнить словами «в месяце, за который устанавливается премиальная выплата, включая отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий».

4. Пункт 21 признать утратившим силу.

5. Абзац первый пункта 22 после слов «в размере» дополнить словом «до».

6. Пункт 23 изложить в следующей редакции:

«23. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам предприятий по каждому из показателей деятельности предприятия, указанных в пункте 22 настоящего положения, устанавливается в размере до 25 процентов должностного оклада. При недостижении какого-либо показателя деятельности предприятия из указанных в пункте 22 настоящего положения премиальная выплата по указанному показателю не выплачивается.».

7. Дополнить пунктом 23.1 следующего содержания:

«23.1. Сведения о выполнении условий, установленных пунктом 19 настоящего положения, по итогам работы за месяц представляются руководителем предприятия в уполномоченный орган не позднее 2-го числа месяца, следующего за расчетным (отработанным) месяцем.».

8. Дополнить пунктами 24.1, 24.2 следующего содержания:

«24.1. В информации руководителя предприятия о выплате премиальных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за месяц, квартал указывается предлагаемый размер премиальной выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за месяц, квартал в зависимости от итогов

их работы в периоде, за который производится премирование, а также предложения о снижении размера премиальной выплаты или лишении премиальной выплаты полностью с указанием причин.

24.2. Предлагаемый размер премиальной выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за месяц, квартал обосновывается руководителем предприятия с учетом:

1) личного вклада заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия в результаты работы предприятия, оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

2) степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности полученных результатов в периоде, за который производится премирование;

3) своевременного, добросовестного, качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в периоде, за который производится премирование;

4) оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в компетенцию заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия;

5) проявленных инициатив, позитивно отразившихся на результатах деятельности предприятия;

6) разумной инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда;

7) соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка предприятия, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором.»

9. Пункт 25 изложить в следующей редакции:

«25. Уполномоченный орган не позднее 2 рабочих дней со дня представления руководителем предприятия информации, указанной в пунктах 23.1 – 24.1 настоящего положения, по итогам работы за месяц, квартал готовит обоснование предлагаемых размеров премиальных выплат руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за месяц, квартал с учетом пунктов 19, 20, 22, 23 настоящего положения и направляет данное обоснование в Агентство для принятия решения о премиальной выплате по итогам работы за месяц, квартал.»

10. В пункте 26 слова «в пунктах 21, 25» заменить словами «в пункте 25».

11. Пункт 29 дополнить словами «, в процентном отношении к должностному окладу руководителя, установленному по состоянию на 31 декабря отчетного года».

12. Дополнить пунктами 30.1 – 30.8 следующего содержания:

«30.1. Размеры премиальных выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за год не могут превышать 150 процентов соответствующего должностного оклада.

30.2. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, указанные в пункте 18 настоящего положения, выплачиваются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного предприятия (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – соотношение среднемесячной заработной платы).

30.3. Для соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы ежегодно до 25 января руководителем предприятия в уполномоченный орган представляется прогнозное соотношение среднемесячной заработной платы по форме, утверждаемой Министерством экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области.

30.4. При изменении оклада руководителя предприятия, а также при внесении изменений в план (программу) финансово-хозяйственной деятельности предприятия в части, влияющей на формирование среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера предприятия, прогнозное соотношение среднемесячной заработной платы направляется в уполномоченный орган повторно не позднее 5 рабочих дней со дня внесения данных изменений.

30.5. Действие пунктов 30.2 – 30.4 настоящего положения не распространяется на предприятия, в отношении которых установлен особый порядок учета предельного соотношения среднемесячной заработной платы.

30.6. Уполномоченный орган не позднее 5 рабочих дней со дня представления руководителем предприятия информации о выполнении задания особой важности и сложности готовит обоснование предлагаемого размера денежного поощрения за выполнение задания особой важности и сложности и направляет данное обоснование для рассмотрения межведомственной балансовой комиссией.

30.7. Межведомственная балансовая комиссия в течение 20 календарных дней со дня поступления обоснования уполномоченного органа, представленного в соответствии с пунктом 30.6 настоящего положения, рассматривает его и дает рекомендации о целесообразности выплаты и о размере денежного поощрения за выполнение задания особой важности и сложности.

30.8. Денежное поощрение за выполнение задания особой важности и сложности выплачивается за счет чистой прибыли предприятия.»

13. Пункт 31 после слов «за год» дополнить словами «, о выплате денежного поощрения за выполнение задания особой важности и сложности».

14. Приложение к указанному положению изложить в следующей редакции:

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

ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности государственного унитарного предприятия Калининградской области

№ п/п	Наименование показателя деятельности (далее – ПД)	Вес ПД		Значение ПД		Степень достижения ПД	Поправочный коэффициент (далее – А)		
		3	4	5	6		7	8	9
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом НДС и других обязательных платежей)	ПД1	0,16'	В процентах 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	ПД2	0,16'	В процентах 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	
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	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Часть прибыли, подлежащая перечислению в областной бюджет по итогам деятельности предприятия за предшествующий год	ПД3	0,16 ¹	В процентах 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 ²	ПД4	0,16 ¹	В процентах 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
5	Кредиторская задолженность ³	ПД5	0,16 ¹	В процентах 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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					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 задолженности	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A5.4	1,5
6	Отраслевой ключевой показатель эффективности (дополнительный показатель) ⁴	ПД6	0,1	Значение ПД6 устанавливается на основании приказа органа исполнительной власти Калининградской области, в ведении и непосредственном подчинении которого находится предприятие (далее – уполномоченный орган)	Нулевой уровень (значение нулевого уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень недостижения критерия ПД	A6	A6.1	0
					Минимальный уровень – стабильность (значение минимального уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень неполного достижения критерия ПД		A6.2	0,25
					Целевой уровень (значение целевого уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень полного достижения критерия ПД		A6.3	1
					Максимальный уровень (значение максимального уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A6.4	1,5
7	Отраслевой ключевой показатель эффективности (дополнительный показатель) ⁴	ПД7	0,1	Значение ПД7 определяется на основании приказа уполномоченного органа	Нулевой уровень (значение нулевого уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень недостижения критерия ПД	A7	A7.1	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Минимальный уровень – стабильность (значение минимального уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень неполного достижения критерия ПД		A7.2	0,25
					Целевой уровень (значение целевого уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень полного достижения критерия ПД		A7.3	1
					Максимальный уровень (значение максимального уровня устанавливается на основании приказа уполномоченного органа)	Уровень достижения критерия ПД выше ожидаемого уровня		A7.4	1,5

¹При отсутствии отраслевых ключевых показателей эффективности (дополнительные показатели) – показателей, характеризующих деятельность предприятия в соответствующей отрасли, предусмотренных строками 6, 7 таблицы, устанавливаемых на основании приказа уполномоченного органа и применяемых с 01 января года, следующего за годом, в котором данные показатели были утверждены приказом уполномоченного органа, вес показателя деятельности составляет 0,2.

²Учитывается только просроченная дебиторская задолженность предприятия.

³Учитывается только просроченная кредиторская задолженность предприятия.

⁴Отраслевые ключевые показатели эффективности (дополнительные показатели). При отсутствии отраслевого ключевого показателя эффективности (дополнительного показателя) вес показателя (ПД6, ПД7) не применяется.

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

$$П = (БФ ПД1 \times A1 + БФ ПД2 \times A2 + БФ ПД3 \times A3 + БФ ПД4 \times A4 + БФ ПД5 \times A5 + БФ ПД6 \times A6 + БФ ПД7 \times A7) \times Q,$$

где:

П – размер премиальной выплаты по итогам работы за год;

БФ ПД1, БФ ПД2, БФ ПД3, БФ ПД4, БФ ПД5, БФ ПД6, БФ ПД7 – бонусный фонд (часть должностного оклада руководителя предприятия, размер которой определяется исходя из расчета по ПД1, ПД2, ПД3, ПД4, ПД5, ПД6, ПД7 соответственно);

ПД1, ПД2, ПД3, ПД4, ПД5, ПД6, ПД7 – вес ПД, определяемый в соответствии с таблицей;

A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 – поправочный коэффициент к ПД, определяемый в соответствии с таблицей;

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;

A6 = A6.1 или A6.2, или A6.3, или A6.4 в зависимости от степени достижения ПД6;

A7 = A7.1 или A7.2, или A7.3, или A7.4 в зависимости от степени достижения ПД7;

Q – стоп-фактор, являющийся общим блокирующим поправочным коэффициентом с обнулением премиальной выплаты, если не были достигнуты минимальные значения по трем 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.».