Постановление Администрации города №1660 от 09.03.2016 «Об определении условий оплаты труда руководителей,

их заместителей, главных

бухгалтеров муниципальных

унитарных предприятий

и хозяйственных обществ, более

50 процентов акций (долей)

в уставном капитале которых

находится в муниципальной

собственности

В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.01.2015 № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий», руководствуясь п.4 ст.65 Устава муниципального образования городской округ город Сургут, во исполнение п.9.2 приложения к распоряжению Администрации города от 14.02.2014 № 307 «Об утверждении плана мероприятий Администрации города Сургута по реали-зации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 года, Перечня поручений Прези-дента Российской Федерации Пр-3086 от 27 декабря 2013 года, Поручения Председателя Правительства Российской Федерации ДМ-П13-9589 от 31 декабря 2013 года»:

1. Утвердить положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, (далее – положение) согласно приложению.

2. Структурным подразделениям Администрации города, осуществляющим функции кураторов муниципальных унитарных предприятий (далее – унитарные предприятия), закрепленных в соответствии с муниципальным правовым актом, комитету по управлению имуществом в части унитарных предприятий, в отношении которых он осуществляет функции куратора, и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности, (далее – хозяйственные общества):

2.1. Разработать, согласовать с управлением кадров и муниципальной службы и утвердить муниципальным правовым актом в срок до 23.03.2016:

2.1.1. Критерии оценки деятельности руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) для установления повышающего коэффициента сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответ-ственности при выполнении поставленных задач при определении должностного оклада руководителей.

2.1.2. Критерии оценки деятельности руководителей унитарных пред-приятий, подведомственных департаменту городского хозяйства, для выплаты ежемесячной премии.

2.1.3. Критерии оценки деятельности руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ), кроме унитарных предприятий, подведомственных департаменту городского хозяйства, для выплаты премии по итогам работы за квартал.

2.1.4. Целевые значения ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия (хозяйственного общества) для выплаты премии по итогам работы за год в соответствии с:

- утвержденной стратегией развития унитарного предприятия на кратко-срочную и долгосрочную перспективы – для унитарных предприятий;

- утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планом) – для хозяйственных обществ.

2.2. Привести трудовые договоры с руководителями унитарных предпри-ятий (хозяйственных обществ) в соответствие с настоящим постановлением в срок до 01.06.2016.

2.3. Обеспечивать соблюдение настоящего постановления при начислении заработной платы руководителям унитарных предприятий, их заместителям, главным бухгалтерам.

2.4. Не допускать более чем на 10% увеличение расчетного годового фонда оплаты труда (без учета вознаграждения за результаты финансово-хозяйст-венной деятельности за год) руководителей унитарных предприятий и хозяйст-венных обществ к расчетному уровню годового фонда оплаты труда 2015 года (без учета вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятель-ности) при переходе на условия оплаты труда, определенные настоящим постановлением.

3. Руководителям унитарных предприятий (хозяйственных обществ):

3.1. Разработать, согласовать с куратором (советом директоров) и утвердить локальным правовым актом в срок до 23.03.2016:

- критерии оценки деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера унитарного предприятия, подведомственного департаменту город-ского хозяйства, для выплаты ежемесячной премии;

- критерии оценки деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера унитарного предприятия (хозяйственного общества), кроме унитарных предприятий, подведомственных департаменту городского хозяйства, для выплаты премии по итогам работы за квартал;

- критерии оценки деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера унитарного предприятия (хозяйственного общества) для выплаты премии по итогам работы за год.

3.2. Привести трудовые договоры с заместителями руководителя, главным бухгалтером унитарного предприятия (хозяйственного общества) в соответствие с настоящим постановлением в срок до 01.06.2016.

4. Управлению кадров и муниципальной службы оформлять трудовые договоры с руководителями унитарных предприятий в соответствии с настоящим постановлением, другими муниципальными правовыми актами.

5. Признать утратившими силу постановления Администрации города:

- от 25.11.2009 № 4730 «Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий и акционерных обществ»;

- от 18.05.2010 № 2085 «О внесении изменений в постановление Админи-страции города от 25.11.2009 № 4730 «Об условиях оплаты труда руководи-телей муниципальных унитарных предприятий и акционерных обществ»;

- от 01.03.2011 № 975 «О внесении изменений в постановление Админи-страции города от 25.11.2009 № 4730 «Об условиях оплаты труда руководи-телей муниципальных унитарных предприятий и акционерных обществ».

6. Управлению информационной политики опубликовать настоящее поста-новление в средствах массовой информации и разместить на официальном портале Администрации города.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей главы Администрации города Базарова В.В., Шатунова А.А.

Глава города Д.В. Попов

Приложение

к постановлению

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Положение

об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей,

главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий

и хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей)

в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности

# 1. Общие положения

# 1.1. Для целей настоящего положения применяются следующие определения:

# - унитарное предприятие – муниципальное унитарное предприятие города Сургута;

- хозяйственное общество – открытое акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности города Сургута;

- руководители, их заместители, главные бухгалтера – руководители, их заместители, главные бухгалтера унитарных предприятий и хозяйственных обществ.

Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров производится из средств унитарных предприятий (хозяйственных обществ) и является средством их материального обеспечения и стимулирования профес-сиональной деятельности.

1.2. Оплата труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам производится в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы всем работникам унитарных предприятий (хозяйственных обществ).

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

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руково-дителей, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

1.5. В случае прекращения трудового договора с руководителем предприятия в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация с учетом норм статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации в размере трехкратного среднего месячного заработка, который определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам осущест-вляются социальные выплаты, предусмотренные коллективными договорами унитарных предприятий (хозяйственных обществ).

Основанием для выплаты является заявление руководителя, его замести-телей, главных бухгалтеров, которое подлежит обязательному согласованию с работодателем (представителем работодателя).

Социальные выплаты выплачиваются за счет средств унитарного пред-приятия (хозяйственного общества).

1.7. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам не осуще-ствляются выплаты, предусмотренные коллективными договорами, иными локальными актами унитарных предприятий (хозяйственных обществ), устанавливающими условия и порядок оплаты труда.

1.8. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам не осуще-ствляются выплаты, предусмотренные отраслевыми тарифными соглашениями.

2. Установление должностного оклада

2.1. Размер должностного оклада руководителя унитарного предприятия (хозяйственного общества) устанавливается исходя из величины базового оклада и повышающего коэффициента путем произведения базового оклада   
на повышающий коэффициент.

2.1.1. Базовый оклад для исчисления должностного оклада руководителя унитарного предприятия (хозяйственного общества) устанавливается в размере 7 700 рублей.

Изменение размера базового оклада осуществляется постановлением Администрации города.

2.1.2. Значение повышающего коэффициента рассчитывается путем суммирования соответствующих унитарному предприятию (хозяйственному обществу) значений:

- коэффициента штатной численности унитарных предприятий, подве-домственных департаменту городского хозяйства, согласно таблице 1;

- коэффициента штатной численности унитарных предприятий (хозяйст-венных обществ), кроме подведомственных департаменту городского хозяйства, согласно таблице 2;

- коэффициента количества структурных подразделений унитарных пред-приятий (хозяйственных обществ), кроме подведомственных департаменту городского хозяйства, согласно таблице 3;

- коэффициента сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 5,0.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность предприятия (шт. ед.) | Величина коэффициента штатной численности |
| до 80 | 4 |
| от 80 до 150 | 5 |
| от 150 до 250 | 6 |
| от 250 до 400 | 7 |
| от 400 до 600 | 8 |
| от 600 до 750 | 9 |
| от 750 до 1200 | 10 |
| от 1 200 | 11 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность предприятия (шт. ед.) | Величина коэффициента штатной численности |
| до 60 | 4 |
| от 60 до 140 | 5 |
| от 140 до 400 | 6 |
| от 400 до 750 | 7 |
| от 750 до 1000 | 8 |
| от 1 000 | 9 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Количество структурных подразделений | Величина коэффициента структурных подразделений |
| от 1 до 15 | 1 |
| от 15 до 55 | 2 |
| от 55 | 3 |

К структурным подразделениям унитарного предприятия относятся:

- филиалы;

- представительства;

- структурные подразделения, в том числе торговые (магазины, выста-вочные залы, рынки), общественного питания (столовые, кафе), бытового обслуживания (гостиницы, прачечные, парикмахерские и прочие), социального значения (молодежная биржа труда), производственные (цеха, комплексы, службы, участки с самостоятельными функциями и задачами, производящие продукцию или оказывающие услуги в соответствии с видами деятельности, указанными в уставе предприятия).

2.1.3. Для руководителей вновь созданных унитарных предприятий (хозяйственных обществ) при расчете должностного оклада применяются плановые значения коэффициентов, перечисленных в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего положения.

2.2. Размер должностного оклада заместителей руководителей, главных бухгалтеров унитарных предприятий (хозяйственных обществ) устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ).

2.3. Размер должностного оклада руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается приказом (распоряжением, решением) работода-теля (представителя работодателя) в соответствии с настоящим положением.

Размер должностного оклада руководителей унитарных предприятий подлежит согласованию с управлением кадров и муниципальной службы.

2.4. Должностной оклад руководителей, их заместителей, главных бухгал-теров устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях).

2.5. Размер должностного оклада руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) пересматривается в случаях:

- изменения значений коэффициентов, перечисленных в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего положения, но не чаще одного раза в течение календар-ного года;

- изменения базового оклада для исчисления должностного оклада руково-дителя унитарного предприятия (хозяйственного общества) на основании постановления Администрации города.

3. Установление выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры   
и муниципальными правовыми актами.

3.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведе-ниями, составляющими государственную тайну, выплачивается в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, и устанавливается руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтвер-ждаемый доступ на законных основаниях.

3.3. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права.

4. Установление выплат стимулирующего характера

4.1. Ежемесячная премия руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам унитарных предприятий, подведомственных департаменту город-ского хозяйства, выплачивается в размере до 30% от установленного должност-ного оклада.

4.1.1. Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается   
на основании критериев оценки их деятельности и оформляется приказом (распоряжением) работодателя (представителя работодателя), изданным   
не позднее 14 числа месяца, следующего за отчетным.

4.1.2. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное   
в отчетном периоде время, зафиксированное в табеле учета рабочего времени.

4.1.3. При отсутствии утвержденных муниципальным правовым актом критериев оценки деятельности руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) для выплаты ежемесячной премии премия не выпла-чивается.

4.2. Премия руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам унитарных предприятий (хозяйственных обществ), кроме подведомственных департаменту городского хозяйства, по итогам работы за квартал (1, 2, 3, 4 кварталы) (далее – квартальная премия) выплачивается в размере до 1,0 месячного фонда оплаты труда, установленного на последний день квартала, за который начисляется премия.

Конкретный размер квартальной премии руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам унитарных предприятий (хозяйственных обществ) уста-навливается на основании критериев оценки их деятельности и оформляется приказом (распоряжением) работодателя (представителя работодателя), изданным не позднее 14 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Квартальная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

В отработанное время включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, нахождения работника на профессиональной переподготовке, краткосрочных курсах повышения квалификации, исполнения государственных, общественных обязанностей.

Квартальная премия выплачивается руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, проработавшим полный квартал, а также проработавшим неполный квартал по следующим причинам:

4.2.1. Прием на работу.

4.2.2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

4.2.3. Отпуск по беременности и родам.

4.2.4. Прекращение трудового договора по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (выход   
на пенсию, уход за ребенком);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликви-дация унитарного предприятия (хозяйственного общества), сокращение числен-ности или штата работников);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями опреде-ленных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соот-ветствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Россий-ской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, смерть работника);

- истечение срока трудового договора.

4.2.5. Перевод на иную должность в этом же унитарном предприятии (хозяйственном обществе).

При отсутствии утвержденных муниципальным правовым актом критериев оценки деятельности руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) для выплаты премии по итогам работы за квартал квартальная премия не выплачивается.

4.3. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам выплачивается премия по результатам работы за год (далее – премия за год).

4.3.1. Премия за год руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам выплачивается в размере до 1,0 месячного фонда оплаты труда, установленного на 31 декабря года, за который начисляется премия за год.

4.3.2. Конкретный размер премии за год руководителям унитарных пред-приятий (хозяйственных обществ), их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается в зависимости:

- для руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) – от достижения значений ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия (хозяйственного общества) для выплаты премии по итогам работы за год;

- для заместителей руководителей, главных бухгалтеров унитарных предприятий (хозяйственных обществ) – от выполнения критериев оценки деятельности заместителей руководителей, главных бухгалтеров унитарных предприятий (хозяйственных обществ).

Утвержденные целевые значения ключевых показателей эффективности   
за истекший календарный год изменению не подлежат.

Утвержденные целевые значения ключевых показателей эффективности   
на текущий календарный год могут быть изменены муниципальным правовым актом, согласованным с управлением кадров и муниципальной службы, в срок до 30 апреля.

Ключевые показатели эффективности должны включать в себя показатели, характеризующие:

- финансово-экономическое положение или динамику развития пред-приятия, включая показатели прибыли;

- качество финансового управления, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

- выполнение отраслевых или функциональных задач, включая натуральный показатель – объем производства в натуральном выражении.

Для каждого ключевого показателя эффективности устанавливаются весовые коэффициенты, общая сумма весовых коэффициентов должна быть равна 1, при этом вес показателей по прибыли должен составлять не менее 0,5 от общей суммы коэффициентов.

Оценка выполнения ключевых показателей эффективности руководителей по итогам работы за год осуществляется:

- для унитарных предприятий – куратором;

- для хозяйственных обществ – советом директоров.

В случае невыполнения ключевого показателя эффективности (его целевого значения) размер премии за год снижается на весовой коэффициент соответст-вующего показателя.

Руководители унитарных предприятий (хозяйственных обществ) в срок не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным годом, представляют куратору (совету директоров) отчет о достижении целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности унитарных предприятий (хозяйст-венных обществ), в котором при выявлении отклонений от целевых значений показателей дают подробные пояснения.

4.3.3. Решение о размере премии за год принимается:

- в отношении руководителей унитарных предприятий (хозяйственных обществ) – куратором (советом директоров) в течение десяти рабочих дней со дня представления руководителем унитарного предприятия отчета о дости-жении целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности унитарного предприятия для определения размера премии за год;

- в отношении заместителей руководителя, главных бухгалтеров унитарных предприятий (хозяйственных обществ) – руководителем унитарного предприятия (хозяйственного общества) в течение трех рабочих дней со дня предоставления заместителями руководителя, главными бухгалтерами отчетов о выполнении критериев оценки деятельности заместителей руководителя, главного бухгал-тера унитарного предприятия (хозяйственного общества) для выплаты премии по итогам работы за год.

4.3.4. Премия за год начисляется пропорционально отработанному руково-дителями, его заместителями, главными бухгалтерами времени.

В отработанное время включается время, отработанное в соответствии   
с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, нахождения работника на профессиональной переподготовке, краткосрочных курсах повышения квалификации, исполнения государственных, общественных обязанностей.

Премия за год выплачивается проработавшим полный год, а также прора-ботавшим неполный год по следующим причинам:

4.3.4.1. Прием на работу.

4.3.4.2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

4.3.4.3. Отпуск по беременности и родам.

4.3.4.4. Прекращение трудового договора по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликви-дация унитарного предприятия (хозяйственного общества), сокращение числен-ности или штата работников);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу   
к другому работодателю;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями опреде-ленных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соот-ветствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Россий-ской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, признание работника полностью неспособным   
к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, смерть работника);

- истечение срока трудового договора.

4.3.4.5. Перевод на иную должность в этом же унитарном предприятии (хозяйственном обществе).

При отсутствии утвержденных муниципальным правовым актом целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности унитарного пред-приятия (хозяйственного общества) для выплаты премии по итогам работы за год премия не выплачивается.

4.4. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам унитарных предприятий (хозяйственных обществ), имеющим чистую прибыль, оставшуюся в распоряжении унитарного предприятия (хозяйственного общества), выплачи-вается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности за год:

4.4.1. Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятель-ности за год выплачивается:

- руководителям унитарных предприятий (хозяйственных обществ)   
в размере до 2% от чистой прибыли, но не более 1,5 месячных фондов оплаты труда, установленных на 31 декабря года, за который начисляется премия   
за результаты финансово-хозяйственной деятельности за год;

- заместителям руководителя, главным бухгалтерам унитарных пред-приятий (хозяйственных обществ) в размере до 1% от чистой прибыли,   
но не более 1 месячного фонда оплаты труда, установленного на 31 декабря года, за который начисляется премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности за год.

4.4.2. Решение о размере вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности за год руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам унитарных предприятий (хозяйственных обществ) принимает куратор (совет директоров) в течение десяти рабочих дней со дня представ-ления унитарным предприятием (хозяйственным обществом) утвержденной в установленном порядке годовой бухгалтерской отчетности за отчетный год, но не позднее 01 июля года, следующего за отчетным.

4.4.3. При изменении кадрового состава руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров унитарных предприятий (хозяйственных обществ)   
в течение отчетного года решение о распределении размера вознаграждения между работниками, занимающими в течение отчетного года одну должность, принимает куратор (совет директоров) с учетом личного вклада работника.

4.5. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам 1 раз в кален-дарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачи-вается единовременная выплата в размере 1 (одного) месячного фонда оплаты труда, установленного на день ухода работника в отпуск.

4.6. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам 1 раз в кален-дарном году выплачивается единовременная премия к профессиональному празднику, установленному в локальном акте унитарного предприятия (хозяйственного общества), в размере 0,5 месячного фонда оплаты труда, установленного на день выхода приказа (распоряжения, решения) работодателя (представителя работодателя).

5. Порядок формирования фонда оплаты труда для целей планирования

5.1. Годовой фонд оплаты труда для унитарных предприятий (хозяйст-венных обществ), кроме подведомственных департаменту городского хозяйства, рассчитывается по формуле:

ГФОТ = МФОТ \* 19,8, где:

ГФОТ – годовой фонд оплаты труда;

МФОТ – месячный фонд оплаты труда.

МФОТ рассчитывается по формуле:

МФОТ = (ДО + ДО\*ГТ(%)) \* РК,СН, где:

ДО – установленный должностной оклад;

ГТ(%) – установленный размер ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

РК и СН – размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Годовой фонд оплаты труда для унитарных предприятий, подведомст-венных департаменту городского хозяйства, рассчитывается по формуле:

ГФОТ = МФОТ \* 15,0, где:

ГФОТ – годовой фонд оплаты труда;

МФОТ – месячный фонд оплаты труда.

МФОТ рассчитывается по формуле:

МФОТ = (ДО + ДО\*30% + ДО\*ГТ(%)) \* РК,СН, где:

ДО – установленный должностной оклад;

ГТ(%) – установленный размер ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

РК и СН – размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.