

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
РЫБНО-СЛОБОДСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

422650, пгт. Рыбная Слобода,
ул. Ленина, дом 48

Тел.: (84361) 22113, факс: (84361) 23012, e-mail: balyk-bistage@tatar.ru, сайт: ribnaya-sloboda.tatarstan.ru



**ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БАЛЫК БИСТӘСЕ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ
БАШКАРМА КОМИТЕТЫ**

422650, Балык Бистәсе,
Ленин урамы, 48 нче йорт

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.08.2016

пгт. Рыбная Слобода

КАРАР

№ 141пи

Об утверждении положений о размерах оплаты труда и премирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан

В целях упорядочения оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан и стимулирования повышения эффективности работы муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан, в соответствии со статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом положений постановления Правительства Российской Федерации от 2 января 2015 г. №2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий», постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.03.2015 №148 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Татарстан», постановления Министерства земельных и имущественных отношений Республики Татарстан от 09.06.2015 №1-п «Об утверждении положений о размерах оплаты труда и премирования руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Татарстан», на основании статьи 46 Устава Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемые:

- Положение об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан;

- Положение о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан.

2. Отделу территориального развития, отделу бухгалтерского учёта и отчётности Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального

района Республики Татарстан и предложить Финансово-бюджетной палате Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан обеспечить определение размера заработной платы руководителей муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – предприятие) в соответствии с Положениями, утвержденными настоящим постановлением.

3. Организационному отделу Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан при заключении трудовых договоров с руководителями предприятий руководствоваться Положениями, утверждёнными настоящим постановлением.

4. Руководителям предприятий:

4.1. организовать ежеквартальный анализ соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников списочного состава предприятий;

4.2. ежеквартально направлять результаты указанного анализа в отдел территориального развития Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным по форме, установленной в соответствии с приложением к настоящему постановлению.

5. Настоящее постановление разместить на официальном сайте Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по веб-адресу: <http://ribnaya-sloboda.tatarstan.ru> и на «Официальном портале правовой информации Республики Татарстан» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по веб-адресу: <http://pravo.tatarstan.ru>.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела территориального развития Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан Д.Х.Гатиятова.

Руководитель

Р.Х.Хабибуллин

Утверждено
постановлением
Исполнительного комитета
Рыбно-Слободского
муниципального района
Республики Татарстан
от 29.08.2016 141пи

Положение
об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий
Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителей (далее – руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – предприятие), установления зависимости от средней заработной платы сотрудников предприятия и конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

1.2. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия включает должностной оклад и выплаты, установленные настоящим Положением.

1.3. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия производится за счет средств предприятия.

1.4. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, лицам, нуждающимся в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, не зависящим от гражданина.

2. Порядок определения величины должностного оклада
руководителя предприятия

2.1. Должностной оклад руководителя предприятия устанавливается Исполнительным комитетом Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – Исполнительный комитет) и определяется путем умножения средней заработной платы списочного состава работников предприятия на коэффициент оплаты труда.

2.2. Расчет средней заработной платы работников списочного состава предприятия осуществляется за 12 месяцев, предшествующих дате установления должностного оклада руководителя (либо за иной период для вновь созданных предприятий). При расчете средней заработной платы работников списочного состава предприятия учитываются все выплаченные премии и иные выплаты.

2.3. К работникам списочного состава предприятия относятся все работники предприятия за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

2.4. Коэффициент оплаты труда определяется исходя из следующих показателей:

а) в зависимости от размера выручки предприятия за последний отчетный финансовый год по данным отчета о финансовых результатах (коэффициент K1):

Значение коэффициента K1	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	1
Выручка (млн. рублей)	менее 2	от 2 до 10	от 10 до 50	от 50 до 100	от 100 до 300	от 300 до 500	от 500 до 1000	от 1000 до 15 000	от 15 000 до 30 000	от 30 000 до 50 000	свыше 50 000 ;

б) в зависимости от фактической численности работников предприятия на день определения должностного оклада (коэффициент K2):

Значение коэффициента K2	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	1
Среднесписочная численность (человек)	менее 10	от 10 до 50	от 50 до 100	от 100 до 500	от 500 до 800	от 800 до 1000	от 1000 до 1500	от 1500 до 2000	от 2000 до 3000	от 3000 до 4000	свыше 4000

2.5. Для получения фактической численности работников предприятия, принимаемой для исчисления среднемесячной заработной платы, из численности работников списочного состава исключаются работники, находящиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках, в связи с усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), в отпусках без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если для замещения этой должности на основании срочного трудового договора не был принят работник.

2.6. Сумма коэффициентов K1 и K2 составляет коэффициент оплаты труда.

2.7. Размер заработной платы руководителя устанавливается в рублях и ее среднегодовое значение не может превышать среднемесячной заработной

платы работников списочного состава предприятия более чем в 8 раз (по итогам каждого квартала и года).

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников списочного состава предприятия согласовывается с отделом территориального развития Исполнительного комитета.

2.9. Предельный уровень соотношения, указанный в пункте 2.8 настоящего Положения, подлежит согласованию при назначении нового руководителя, либо при пролонгировании трудового договора с действующим руководителем.

2.10. Размер должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя предприятия и главного бухгалтера предприятия устанавливается внутренними документами предприятия.

3. Особые положения по расчету должностных окладов руководителей отдельных категорий предприятий

3.1. В случае убыточной деятельности предприятия должностной оклад руководителя, рассчитанный в соответствии с пунктами 2.1 – 2.6 настоящего Положения, устанавливается в зависимости от отношения убытка к выручке за последний отчетный финансовый год (по данным отчёта о финансовых результатах) и периода возникновения убытка:

а) в случае убыточной деятельности организации в предшествующем отчетном году:

Отношение суммы убытка к выручке	Процент должностного оклада
до 5%	95
от 5,01% до 10%	90
от 10,01% до 20%	85
свыше 20,01%	50

б) в случае убыточной деятельности организации на протяжении двух и более отчетных лет:

Отношение суммы убытка к выручке	Процент должностного оклада
до 5%	85
от 5,01% до 10%	80
от 10,01% до 20%	75
свыше 20,01%	50.

3.2. При установлении должностного оклада руководителю предприятия, деятельность которого является убыточной, в первый год его деятельности (с даты назначения) нормы пункта 3.1. настоящего Положения не применяются.

3.3. В случае если более 50 процентов имеющихся площадей, а также оборудования предприятия передано в аренду третьим лицам, величина должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с тарифной

сеткой на уровне должностного оклада заместителя руководителя Исполнительного комитета.

3.4. В случае, если предприятие является вновь созданным, должностной оклад руководителя в первый год составляет трехкратную величину среднемесячной заработной платы по соответствующей организации отрасли в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя, рассчитанному в соответствии с пунктами 2.1 – 2.6 настоящего Положения.

4.2. Руководителю устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.2.1. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (при наличии соответствующего допуска), – согласно размеру и порядку, определенным действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан;

4.2.2. за специальный режим, сложность и напряженность работы – от 10 до 30 процентов от должностного оклада.

Размер надбавки, указанной в пункте 4.2.2, устанавливается руководителю Исполнительным комитетом.

4.3. Средства на осуществление выплат компенсационного характера предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя, рассчитанному в соответствии с пунктами 2.1 – 2.6 настоящего Положения.

5.2. Руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1 за внедрение в процесс производства новейших технологий и инноваций – до 50 процентов;

5.2.2. за развитие новых рентабельных видов деятельности организации – до 50 процентов;

5.2.3. за выполнение особо важных и сложных заданий – до 100 процентов;

5.2.4. за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов;

5.2.5. отраслевая надбавка – до 50 процентов;

5.2.6. за наличие филиалов и структурных подразделений – до 100 процентов (в зависимости от охвата территории Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан)

5.2.7. за отсутствие производственного травматизма в предыдущем году – 10 процентов;

5.2.8. за непрерывный стаж работы в руководящей должности:

Стаж работы *	Размер надбавки, в процентах от должностного оклада, рассчитанного в соответствии с пунктами 2.1 – 2.6 настоящего Положения
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
свыше от 10 лет	30

<*> При определении стажа работы на руководящей должности учитываются периоды работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, главного инженера организаций всех отраслей и форм собственности.

5.3. Размеры выплат, указанные в пунктах 5.2.1 – 5.2.6 предлагаются отделом территориального развития Исполнительного комитета. На основании указанных предложений, а также учитывая результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятий, размер заработной платы руководителя за предыдущий год, Исполнительный комитет утверждает окончательный объем выплат.

5.4. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера не должен превышать 300 процентов (в совокупности) от должностного оклада, рассчитанного в соответствии с пунктами 2.1. – 2.6. настоящего Положения.

5.6. При рассмотрении вопроса о размерах выплат отдел территориального развития Исполнительного комитета обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего Положения.

Утверждено
постановлением
Исполнительного комитета
Рыбно-Слободского
муниципального района
Республики Татарстан
от 29.08.2016 № 141пи

**Положение
о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров
муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского
муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок премирования руководителей (далее – руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан (далее – предприятие).

1.2. Премии выплачиваются в целях стимулирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия в достижении наибольшей эффективности деятельности предприятия, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения ответственности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия за принимаемые решения.

1.3. Выплата премий руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру предприятия осуществляется за счет средств предприятия из чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

1.4. В отношении руководителя не применяются положения, соглашения или иные локальные внутренние нормативные акты (документы) организации, связанные с премированием сотрудников предприятия.

1.5. Руководитель не имеет право получать выплаты из средств предприятия, связанные с выполнением им должностных обязанностей, не предусмотренные настоящим Положением и трудовым договором, за исключением выплат, гарантированных действующим законодательством.

1.6. Премирование руководителя может производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам организации.

2. Виды премий для руководителя

2.1. Для руководителя предусмотрены следующие виды премий:

2.1.1. премия по итогам работы за квартал (1,2,3 и 4 квартал);

2.1.2. премия за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Исполнительным комитетом в трудовом договоре с руководителем;

2.1.3. премия за призовые места в соревнованиях, конкурсах и т.д., связанных с основной деятельностью предприятия;

2.1.4. отраслевая премия (может быть выплачена не более двух раз в год).

2.2. В отношении руководителя иные виды премий не применяются.

2.3. Выплата всех премий осуществляется по письменному согласованию с руководителем Исполнительного комитета.

2.4. В случае если за отчетный период результатом финансово-хозяйственной деятельности предприятия является убыток, премии руководителю не выплачиваются.

2.5. При рассмотрении вопроса о размерах премий отдел территориального развития Исполнительного комитета обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 Положения об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан. Общая сумма премий за год не должна превышать 300% от должностного оклада руководителя.

3. Премирование за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Исполнительным комитетом в трудовом договоре с руководителем

3.1. Премирование руководителей за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Исполнительным комитетом в трудовом договоре с руководителем предприятия (далее – индикаторы), производится исходя из количества выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности предприятия за соответствующий период.

3.2. По итогам финансового года в случае выполнения (перевыполнения) всех индикаторов руководителю выплачивается премия в размере одного должностного оклада (без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера).

3.3. В случае перевыполнения руководителем пяти и более индикаторов более чем на 20 процентов, премия выплачивается в размере двух должностных окладов (без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера).

3.4. В случае невыполнения одного или нескольких (не более пяти) индикаторов размер премии рассчитывается следующим образом:

а) определяется коэффициент понижения по каждому из невыполненных установленных индикаторов:

№ п/п	Наименование показателя	Выполнение индикатора от установленного уровня, процентов
--------------	--------------------------------	--

		от 99,9 до 95	от 94,9 до 80	от 79,9 до 70	от 69,9 до 60	от 69,9 до 50	менее 50
1		0,01	0,03	0,06	0,08	0,1	0,2;
...							
n							

б) коэффициенты понижения по невыполненным индикаторам суммируются – итоговый коэффициент понижения.

в) размер одного оклада (без учета надбавок стимулирующего и компенсационного характера) умножается на разность $(1 - K)$ – итоговая сумма премии, т.е.: премия = Оклад * $(1 - K)$, где K – сумма итогового коэффициента понижения.

3.5. В случае невыполнения руководителем пяти и более индикаторов (независимо от процента невыполнения) премия не выплачивается.

3.6. Премия выплачивается один раз в год по итогам выполнения показателей (апрель-май года, следующего за отчетным).

4. Условия лишения премии (депремирование) руководителя

4.1. Руководителю не выплачивается премия либо размер премии снижается в следующих случаях:

4.1.1. наличие просроченной кредиторской задолженности сроком более 3 месяцев на сумму более 100 000 (Сто тысяч) рублей – лишение всех видов премий;

4.1.2. наличие задолженности или нарушение сроков (свыше одного дня) по перечислению части чистой прибыли предприятия – лишение всех видов премий;

4.1.3. нарушение руководителем условий заключенного трудового договора – лишение всех видов премий;

4.1.4. неисполнение законных требований Исполнительного комитета – лишение всех видов премий;

4.1.5. грубое нарушение финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение предприятию материального ущерба – лишение всех видов премий;

4.1.6. наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия – лишение всех видов премий;

4.1.7. наличие замечаний проверяющих органов по ведению финансово-хозяйственной деятельности, а также по использованию и сохранности имущества предприятия – лишение всех видов премий;

4.1.8. нарушение порядка и сроков представления бухгалтерской отчетности и отчетов руководителя по установленным формам – снижение размера премии на 50 процентов;

нарушение сроков представления информации по запросу Исполнительного комитета – снижение размера премии на 50 процентов;

списание невозможной к взысканию дебиторской задолженности при условии, что все необходимые процедуры по ее взысканию не были проведены

в должном объеме (отсутствие судебной работы) – снижение размера премии на 50 процентов.

5. Порядок премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия

5.1. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия осуществляется по решению руководителя предприятия на основании внутренних документов предприятия.

5.2. Общая сумма заработной платы и премий заместителя руководителя предприятия не должна превышать 90 процентов от общей суммы заработной платы и премии руководителя предприятия, полученной на основании норм настоящего Положения.

5.3. Общая сумма заработной платы и премий главного бухгалтера предприятия не должна превышать 85 процентов от общей суммы заработной платы и премии руководителя предприятия, полученной на основании норм настоящего Положения.

Приложение
к постановлению
Исполнительного комитета
Рыбно-Слободского
муниципального района
Республики Татарстан
от 29.08.2016 № 141пи

ДСП

Форма ежеквартально анализа соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия и средней заработной платы работников списочного состава предприятия

_____ (наименование МУП)

по итогам _____ квартала 20__ года

	Сумма (тыс.руб.)	Соотношение средних заработных плат
средняя заработная плата работников списочного состава МУП		-
средняя заработная плата руководителя МУП		средняя заработная плата <u>руководителя МУП</u> средняя заработная плата работников списочного состава МУП =...
средняя заработная плата заместителей руководителя МУП		средняя заработная плата заместителей <u>руководителя МУП</u> средняя заработная плата работников списочного состава МУП =...
средняя заработная плата главного бухгалтера МУП		средняя заработная плата <u>главного бухгалтера МУП</u> средняя заработная плата работников списочного состава МУП =...

