



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.01.2017

КАРАР

№ 79-п

Об утверждении Положений о размерах оплаты труда и премирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан и предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров этих предприятий

В соответствии с частью второй статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации Исполнительный комитет Сабинского муниципального района Республики Татарстан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в кратности от 1 до 8.

2. Утвердить:

– Положение об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан (прилагается);

– Положение о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан (прилагается).

3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан организовать ежеквартальный анализ соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных унитарных предприятий (без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) и обеспечить представление результатов данного анализа в Исполнительный комитет Сабинского муниципального района Республики Татарстан в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по форме, установленной в соответствии с приложением №1 к настоящему

постановлению.

4. Признать утратившим силу постановление Исполнительного комитета Сабинского муниципального района Республики Татарстан от 20.04.2016 №486-п «Об утверждении Положений о размерах оплаты труда и премирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Республики Татарстан».

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном портале правовой информации Республики Татарстан в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <http://pravo.tatarstan.ru> и на официальном сайте Сабинского муниципального района по адресу: <http://saby.tatarstan.ru>.

Руководитель
Исполнительного комитета
Сабинского муниципального района



Р.М. Гасимов

УТВЕРЖДЕН
постановлением Исполнительного
комитета Сабинского муниципального
района Республики Татарстан
от 30.01.2017 № 79-п

**Положение об определении размеров оплаты труда руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных
предприятий Сабинского 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 Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителей (генеральных директоров) (далее – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее по тексту – МУП), установления зависимости от среднемесячной заработной платы сотрудников МУП и конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности МУП.

1.2. Заработная плата Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплат стимулирующего характера (премий), установленных Положением о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МУП, и иных выплат, указанных в пункте 1.5. настоящего Положения и/или установленных трудовым договором.

1.3. Размер среднемесячной заработной платы Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера не может превышать установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МУП, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров).

1.4. Сведения о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате Руководителя, его заместителя и главного бухгалтера МУП подлежат в соответствии со ст.349.5 Трудового кодекса Российской Федерации размещению на официальном сайте Сабинского муниципального района Республики Татарстан в порядке, утвержденном постановлением Исполнительного комитета Сабинского муниципального района Республики Татарстан.

1.5. Определение среднемесячной заработной платы в целях, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.6. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, муниципальными правовыми актами Сабинского муниципального района,

лицам, нуждающимся в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, не зависящим от гражданина.

2. Порядок определения величины должностного оклада Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МУП

2.1. Должностной оклад Руководителя устанавливается Исполнительным комитетом Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее по тексту – Исполком) и определяется путем умножения среднемесячной заработной платы списочного состава работников МУП (без учета заработной платы Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) на коэффициент оплаты труда.

2.2. Среднемесячная заработная плата работников списочного состава МУП рассчитывается за последний отчетный финансовый год с учетом всех выплат, осуществляемых за счет всех источников финансирования.

2.3. Коэффициент оплаты труда определяется исходя из следующих показателей:

а) в зависимости от размера выручки МУП за последний отчетный финансовый год по данным Отчета о финансовых результатах (коэффициент К1):

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------|------------|-------------|--------------|---------------|---------------|----------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Значение коэффициента К1 | 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 1 000 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 МУП за последний отчетный финансовый год по данным Отчета Руководителя МУП

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|----------|-------------|--------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|
| Значение коэффициента К2 | 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 |

2.4. К работникам списочного состава МУП относятся все работники МУП за исключением Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера. 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.

2.5. Сумма коэффициентов К1 и К2 составляет коэффициент оплаты труда.

2.6. В случае, если МУП 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.

2.7. Порядок определения величины должностного оклада и размеров надбавок к нему заместителей Руководителя МУП и главного бухгалтера утверждается

внутренними документами МУП с учетом ограничений, установленных пунктом 1.3. настоящего Положения.

3. Особые положения по расчету должностных окладов Руководителей отдельных категорий МУП

3.1. В случае убыточной деятельности МУП должностной оклад Руководителя, рассчитанный в соответствии с пунктами 2.1 - 2.5 настоящего Положения, устанавливается в зависимости от отношения убытка к выручке за последний отчетный финансовый год (по данным Отчета 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 МУП, деятельность которой 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 МУП передано в аренду третьим лицам, величина должностного оклада Руководителя устанавливается в соответствии с тарифной сеткой.

4. Надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу Руководителя

4.1. Надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу Руководителя, рассчитанному в соответствии с пунктами 2.1 - 2.5 настоящего Положения.

4.2. Размеры надбавок компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу Руководителя предлагаются отделом экономики Исполнительного комитета Сабинского муниципального района Республики Татарстан, (далее по тексту – Отдел экономики Исполкома). Окончательный объем надбавок утверждается Исполкомом на основании предложений отдела экономики Исполкома и анализа результатов финансово - хозяйственной деятельности МУП.

4.3. Общий объем надбавок компенсационного и стимулирующего характера не должен превышать 300 процентов (в совокупности) от должностного оклада, рассчитанного в соответствии с пунктами 2.1. — 2.5. настоящего Положения.

4.4. Средства на осуществление выплат компенсационного и стимулирующего

характера предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.5. Руководителю могут быть установлены следующие надбавки компенсационного характера:

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

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

4.6. Руководителю могут быть установлены следующие надбавки стимулирующего характера:

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

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

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

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

4.6.5. отраслевая надбавка – до 50 процентов;

4.6.6. за наличие филиалов и структурных подразделений – до 100 процентов (в зависимости от охвата территории Сабинского муниципального района Республики Татарстан)

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

4.6.8. 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 |

5. Порядок изменения размеров должностного оклада Руководителя и надбавок к нему

5.1. Размер должностного оклада Руководителя может быть изменен по итогам очередного финансового года, следующего за годом установления должностного оклада, при условии изменения показателей, на основании которых осуществляется расчет должностного оклада (по данным отчета Руководителя МУП за соответствующий год).

5.2. Размеры надбавок к должностному окладу могут быть изменены на основании предложений отдела экономики Исполнительного комитета Сабинского муниципального района с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности МУП. Окончательное решение об изменении надбавок к должностному окладу Руководителя принимает Исполком.

5.3. Изменение размеров должностного оклада Руководителя и надбавок к нему осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с Руководителем или заключения нового трудового договора в случае истечения срока действия действующего трудового договора на дату принятия решения об изменении должностного оклада и/или надбавок к нему.

УТВЕРЖДЕН
постановлением Исполнительного
комитета Сабинского муниципального
района Республики Татарстан
от 30.01.2017 № 79-п

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

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее по тексту – Положение) определяет порядок премирования руководителей (генеральных директоров) (далее по тексту – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее - МУП).

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

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

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

1.5. Руководитель не имеет право получать выплаты из средств МУП, 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, утвержденных Исполкомом в трудовом договоре с Руководителем;
 - 2.1.3. Премия за призовые места в соревнованиях, конкурсах и т.д., связанных с основной деятельностью МУП.
 - 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

Главой Сабинского муниципального района Республики Татарстан.

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

2.5. Общий объем премий за календарный год не должен превышать 300 процентов (в совокупности) от должностного оклада Руководителя.

2.6. Согласование с Главой Сабинского муниципального района Республики Татарстан вопроса выплаты Руководителю МУП премий, осуществляется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МУП, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров), утвержденного Исполкомом.

3. Премирование за выполнение индикаторов эффективности деятельности, утвержденных Исполкомом

3.1. Премирование Руководителей за выполнение индикаторов эффективности деятельности, утвержденных Исполкомом (далее – индикаторы), производится исходя из количества выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности МУП 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 надбавок 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 надбавок 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; |
| ... | | | | | | | |
| п | | | | | | | |

б) коэффициенты понижения по невыполненным индикаторам суммируются - итоговый коэффициент понижения (К).

в) размер одного оклада (без учета надбавок стимулирующего и компенсационного характера) умножается на разность (1 - К) - итоговая сумма премии, т.е.:

$$\text{Премия} = \text{Оклад} * (1 - К),$$

где К - 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).

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 МУП – лишение всех видов премий;

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

4.1.4. неисполнение законных требований Исполкома – лишение всех видов премий;

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

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

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

4.1.8. нарушение порядка и сроков представления бухгалтерской отчетности и отчетов Руководителя по установленным формам – размер премии снижается на 50 процентов;

нарушение сроков представления информации по запросу Исполкома – размер премии снижается 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) – размер премии снижается на 50 процентов.

5. Порядок премирования заместителей Руководителя и главного бухгалтера МУП

5.1. Премирование заместителей Руководителя и главного бухгалтера МУП осуществляется по решению Руководителя на основании внутренних нормативных актов (документов) МУП, определяющих порядок премирования сотрудников МУП.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к постановлению Исполнительного
комитета Сабинского муниципального
района Республики Татарстан
от 30.01.2017 № 79-1

**Форма ежеквартально анализа соотношении среднемесячной заработной платы
руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и
среднемесячной заработной платы работников списочного состава МУП**

_____ (наименование МУП)

по итогам _____ квартала 20__ года

| | Сумма (тыс.руб.) | Соотношение средних заработных плат |
|--|------------------|--|
| среднемесячная заработная плата работников списочного состава МУП | | |
| среднемесячная заработная плата руководителя МУП | | среднемесячная заработная плата руководителя МУП / среднемесячная заработная плата работников списочного состава МУП |
| среднемесячная заработная плата заместителей руководителя МУП | | среднемесячная заработная плата заместителя руководителя МУП / среднемесячная заработная плата работников списочного состава МУП |
| среднемесячная заработная плата главного бухгалтера МУП | | среднемесячная заработная плата главного бухгалтера МУП / среднемесячная заработная плата работников списочного состава МУП |