

**постановление Исполнительного комитета Тетюшского муниципального  
района от 20.05.2016 №239**

**Об утверждении положений о размерах оплаты труда и премирования  
руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных  
бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тетюшского  
муниципального района**

Во исполнение постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.03.2015 №148, п.п. 1.9. и 7.4. Перечня поручений по итогам заседания коллегии Министерства земельных и имущественных отношений Республики Татарстан с участием Премьер-министра Республики Татарстан И.Ш.Халикова «Об итогах работы Министерства земельных и имущественных отношений Республики Татарстан в 2015 году и задачах на 2016 год» от 19.02.2016 № ИХ-12-4 Исполнительный комитет Тетюшского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:

- Положение об определении размеров оплаты труда руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (приложение №1).

- Положение о премировании руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (Приложение №2).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Руководителя Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Е.Г. Куркова.

**Руководитель**

**А.Б. Семенычев**

**Положение**  
**об определении размеров оплаты труда руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тетюшского муниципального района Республики Татарстан**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об определении размеров оплаты труда руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителей (генеральных директоров) (далее – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (далее – МУП), установления зависимости от средней 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 и надбавок, установленных настоящим Положением.

1.3. Оплата труда Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера производится за счет средств МУП.

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**

2.1. Должностной оклад Руководителя устанавливается Руководителем Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района (далее – Учредитель) и определяется путем умножения средней заработной платы списочного состава работников МУП на коэффициент оплаты труда.

2.2. Расчет средней заработной платы работников списочного состава МУП 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 МУП учитываются все выплаченные премии и иные выплаты.

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

2.4. 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	2,5
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 МУП на день определения должностного оклада (коэффициент К2):

Значение коэффициента К2	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	2,5
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 К1 и К2 составляет коэффициент оплаты труда.

2.7. Размер должностного оклада Руководителя устанавливается в рублях и ее среднегодовое значение не может превышать среднемесячной заработной платы работников списочного состава МУП более чем в 8 раз (по итогам каждого квартала и года).

2.8. Учредитель согласовывает предельный уровень соотношения средней заработной платы Руководителей и средней заработной платы работников списочного состава МУП с органом отраслевой компетенции, установленным в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.08.2005 № 416 (с изменениями) «Об утверждении перечня государственных унитарных предприятий Республики Татарстан, обеспечивающих осуществление органами исполнительной власти Республики Татарстан полномочий Республики Татарстан, и внесении изменений в отдельные постановления кабинета Министров Республики Татарстан по вопросам преобразования государственного имущества в Республике Татарстан» (далее – орган исполнительной власти отраслевой компетенции).

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.

### **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 – 2.6 настоящего

Положения, устанавливаются 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:

<b>Отношение суммы убытка к выручке</b>	<b>Процент должностного оклада</b>
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:

<b>Отношение суммы убытка к выручке</b>	<b>Процент должностного оклада</b>
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, на уровне должностного оклада заместителя министра органа исполнительной власти отраслевой компетенции.

3.4. 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.

#### **4. Надбавки компенсационного характера**

4.1. Надбавки 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 надбавки 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 ненормированный рабочий день – от 10 до 30 процентов от должностного оклада. Размер надбавки, указанной в пункте 4.2.2., устанавливается Руководителю Учредителем.

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

## 5. Надбавки стимулирующего характера

5.1. Надбавки 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 надбавки 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 Республики Татарстан)

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

5.2.8. за непрерывный стаж работы в руководящей должности:

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

5.3. Размеры надбавок, указанные в пунктах 5.2.1 – 5.2.6 устанавливаются Руководителю Учредителем.

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

5.5. Размер надбавок 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 надбавок орган исполнительной власти отраслевой компетенции обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего Положения.

## 6. Порядок определения должностного оклада заместителей Руководителя и главного бухгалтера МУП

6.1. Размер должностного оклада и надбавок заместителей Руководителя и главного бухгалтера МУП устанавливается внутренними документами МУП.

6.2. Сумма должностного оклада и надбавок, установленных в соответствии с внутренними документами МУП, заместителя Руководителя не должна превышать 90 процентов от суммы должностного оклада и всех надбавок Руководителя, рассчитанных в соответствии с нормами настоящего положения.

6.2. Сумма должностного оклада и надбавок, установленных в соответствии с внутренними документами МУП, главного бухгалтера МУП не должна превышать 85 процентов от суммы должностного оклада и всех надбавок Руководителя, рассчитанных в соответствии с нормами настоящего Положения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании руководителей (генеральных директоров), их заместителей**  
**и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий**  
**Тетюшского муниципального района Республики Татарстан**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок премирования руководителей (генеральных директоров) (далее – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Тетюшского 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, установленных Учредителем 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 органом исполнительной власти отраслевой компетенции – премии, установленные пунктами 2.1.1., 2.1.3. и 2.1.4.;

- с Учредителем – премия, установленная пунктом 2.1.2.

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

2.5. При рассмотрении вопроса о размерах премий орган исполнительной власти отраслевой компетенции обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего Положения.

### **3. Премирование за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Учредителем в трудовом договоре с Руководителем**

3.1. Премирование Руководителей за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Учредителем в трудовом договоре с руководителем МУП (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;
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 МУП – лишение всех видов премий;

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

4.1.4. неисполнение законных требований Учредителя – 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 Учредителя и Минземимущества РТ – 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 документов МУП.

5.2. Общая сумма премий заместителя Руководителя не должна превышать 90 процентов от общей суммы премии Руководителя, полученной на основании норм настоящего Положения.

5.3. Общая сумма премий главного бухгалтера МУП не должна превышать 85 процентов от общей суммы премии Руководителя, полученной на основании норм настоящего Положения.