



---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**КАРАР**

08.02.2017

с. Большие Кайбицы

№ 36

**О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных предприятий Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий и внесении изменений в Положения об определении размеров оплаты труда и премирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных предприятий Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан**

В соответствии с частью второй статьи 145, статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Совета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан от 16.01.2017 г. № 67 «О внесении изменений в положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных предприятий Кайбицкого муниципального района, утвержденное решением Совета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан от 16.12.2015 г. № 20 «Об условиях оплаты труда руководителей муниципальных предприятий Кайбицкого муниципального района», Постановлением Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан от 30.12.2016 № 540 «Об утверждении порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Кайбицкого муниципального района, муниципальных предприятий Кайбицкого муниципального района», Исполнительный комитет Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить с 01.01.2017 предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных предприятий Республики Татарстан, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Исполнительный комитет Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан (далее –

МУП ) и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий (без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в кратности от 1 до 8.

2. Внести изменения в Положения об определении размеров оплаты труда и премирования руководителей (генеральных директоров), их заместителей и главных бухгалтеров МУП, утвержденные постановлением Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан от 20.02.2016 № 80, с целью приведения в соответствие с нормативно-правовыми актами, указанными в преамбуле к настоящему постановлению, изложив их в новой редакции согласно приложению 1,2.

3. Руководителям МУП:

3.1. организовать ежеквартальный анализ соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МУП и среднемесячной заработной платы работников предприятий (без учета обеспечить представление результатов данного анализа в Исполнительный комитет Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по форме, установленной в соответствии с приложением 3 к настоящему постановлению;

3.2. обеспечить, начиная с 01.01.2017, представление в Исполнительный комитет Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия в срок не позднее 20 апреля года следующего за отчетным, по форме, установленной в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

4. Отделу территориального развития Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан обеспечить размещение на официальном сайте Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан в информационно- телекоммуникационной системе «Интернет» информации, представляемой МУП в соответствии с пунктом 3.2 настоящего постановления, в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

5. Установить персональную ответственность руководителей МУП за полноту, достоверность и корректность информации, представляемой в соответствии с пунктом 3 настоящего постановления.

6. Контроль за исполнением пункта 3 настоящего постановления возложить на руководителей МУП.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Руководителя Исполнительного комитета Э.Х.Загидуллину.

Руководитель



А.Н.Макаров

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

**1. Общие положения**

1.1. Положение об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителей (далее – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Кайбицкого 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 компенсационного и стимулирующего характера (премий), установленных Положением о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МУП, и иных выплат, указанных в пункте 1,6 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 Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан в порядке, утвержденном постановлением Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан от 30.12.2016 № 540.

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, 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 Исполнительным комитетом Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан (далее – Исполком района) и определяется путем умножения средней заработной платы списочного состава работников МУП (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) на коэффициент оплаты труда.

2.2. Среднемесячная заработная плата работников списочного состава ГУП 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 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 МУП за последний отчетный финансовый год по данным Отчета Руководителя МУП (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	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

2.4. 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 ГУП 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 ГУП и главного бухгалтера утверждается внутренними документами ГУП 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 – 2.6 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:

<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 руководителя исполнительного комитета.

#### **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 утверждается Исполнительным комитетом на основании предложений органов отраслевой компетенции 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:

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

4.5.2. 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 Республики Татарстан)

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

4.6.8. 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. 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 органов исполнительной власти отраслевой компетенции с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности МУП. Окончательное решение об изменении надбавок к должностному окладу Руководителя принимает Исполнительный комитет района.

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.

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

**1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок премирования руководителей (далее – Руководитель), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Кайбицкого 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 Исполкомом района 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 Исполкомом района.

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 органом исполнительной власти отраслевой компетенции вопроса выплаты Руководителю МУП премий, установленных пунктами 2.1.1., 2.1.3. и 2.1.4. настоящего Положения, 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 Исполнительным комитетом района.

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

3.1. Премирование Руководителей за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных Исполкомом района 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:

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

		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.

#### **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 района – 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 района – 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.

**ДСП**

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

\_\_\_\_\_ (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 =...

Приложение № 4  
к Постановлению  
Исполнительного комитета  
Кайбицкого муниципального района  
Республики Татарстан  
от \_\_\_\_\_ 2017 г. № \_\_\_\_\_

**Форма представления информации о среднемесячной заработной платы  
руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных  
унитарных предприятий Кайбицкого муниципального района Республики  
Татарстан**

---

(полное наименование муниципального унитарного предприятия)

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>ФИО (полностью)</b>	<b>Размер среднемесячной зарботной платы, рублей</b>