

**РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ТУКАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» 04 2025г.

Набережные Челны

№ 1403

Об утверждении положения о размерах оплаты труда и премировании руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан

В целях упорядочения оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об определении размеров оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан в соответствии с приложением №1 к настоящему постановлению;

Положение о премировании руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан в соответствии с приложением №2 к настоящему постановлению.

2. При установлении размеров надбавок компенсационного и стимулирующего характера для руководителя общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан (далее — ООО) руководствоваться утвержденными результатами финансово-хозяйственной деятельности ООО, а также предельным уровнем платы работников списочного состава ООО.

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном портале правовой информации Республики Татарстан (parvo.tatarstan.ru), на официальном сайте Тукаевского муниципального района (tukay.tatarstan.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Руководитель
Исполнительного комитета



К.Р. Назмиев

от 28.04.2025 2025г. № 1403

Положение

об определении размеров оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан (далее — Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителя (далее — Руководитель), заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан (далее — ООО), установления зависимости от средней заработной платы сотрудников ООО и конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности ООО.

1.2. Заработная плата Руководителя, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада и надбавок, установленных настоящим Положением.

1.3. Оплата труда Руководителя, заместителя и главного бухгалтера производится за счет средств ООО.

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 и определяется путем умножения средней заработной платы списочного состава работников ООО на коэффициент оплаты труда.

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

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

2.4. Коэффициент оплаты труда определяется исходя из следующих показателей:

а) в зависимости от размера выручки ООО 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	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
500 до 1000	от 1000 до 15000	от 15000 до 30000	от 30000 до 50000	свыше 50000;		

б) в зависимости от фактической численности работников ООО 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	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 K1 и K2 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 ООО более чем в 8 раз (по итогам каждого квартала и года).

2.8. Исполком района согласовывает предельный уровень соотношения средней заработной платы Руководителей и средней заработной платы работников списочного состава ООО.

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 ООО

3.1. В случае убыточной деятельности ООО 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:

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 ООО, 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 ООО 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 — 2.6 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.

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 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 района)

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

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

Руководителем Исполкомом района.

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 Исполком района обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего Положения.

6. Порядок определения должностного оклада заместителей Руководителя и главного бухгалтера ООО

6.1. Размер должностного оклада и надбавок заместителя руководителя и главного бухгалтера ООО устанавливается внутренними документами ООО.

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

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

от 28.04.2025 2025 г. № 1403

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан

1. Общие положения

- 1.1. Положение о премировании руководителя, заместителя и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан (далее — Положение) определяет порядок премирования руководителей (далее — Руководитель), заместителей и главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью «Служба капитального строительства Тукаевского муниципального района» Республики Татарстан (далее — ООО).
- 1.2. Премии выплачиваются в целях стимулирования Руководителя, заместителей и главного бухгалтера в достижении наибольшей эффективности деятельности ООО, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения ответственности Руководителя, заместителей и главного бухгалтера за принимаемые решения.
- 1.3. Выплата премий Руководителю, заместителю и главному бухгалтеру осуществляется за счет средств ООО из чистой прибыли, остающейся в распоряжении ООО.
- 1.4. В отношении Руководителя не применяются положения, соглашения или иные локальные внутренние нормативные акты (документы) организации, связанные с премированием сотрудников ООО.
- 1.5. Руководитель не имеет право получать выплаты из средств ООО, 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 ООО.

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

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 ООО (далее — индикаторы), производится исходя из количества выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности ООО 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		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 50	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 ООО — 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 ООО материального ущерба — лишение всех видов премий;
 - 4.1.6. наличие просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам ООО — лишение всех видов премий;
 - 4.1.7. наличие замечаний проверяющих органов по ведению финансово-хозяйственной деятельности, а также по использованию и сохранности имущества ООО — 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 ООО

- 5.1. Премирование заместителей Руководителя и главного бухгалтера ООО осуществляется по решению Руководителя на основании внутренних документов ООО.
- 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 ООО не должна превышать 85 процентов от общей суммы премии Руководителя, полученной на основании норм настоящего Положения.