



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 09 » сентября 2016г.

г. Альметьевск

КАРАР

№ 2039

Об утверждении положений о размерах оплаты труда и премирования руководителей (директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Альметьевского муниципального района Республики Татарстан

Во исполнение 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 февраля 2016 года № ИХ-12-41, в целях упорядочения оплаты труда руководителей (директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Альметьевского муниципального района Республики Татарстан:

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об определении размеров оплаты труда руководителей (директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Республики Татарстан (Приложение № 1);

1.2. Положение о премировании руководителей (директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Республики Татарстан (Приложение № 2).

2. При установлении размеров надбавок компенсационного и стимулирующего характера для руководителей (директоров) муниципальных унитарных предприятий руководствоваться утвержденными результатами финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных пред-

приятый, а также предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителей (директоров) муниципальных унитарных предприятий и средней заработной платы работников списочного состава муниципальных унитарных предприятий.

3. Руководителям (директорам) муниципальных унитарных предприятий организовать ежеквартальный анализ соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников списочного состава муниципальных унитарных предприятий. Ежеквартально направлять результаты указанного анализа в управление экономики, промышленности и торговли исполнительного комитета района (Лаптева С.В.) в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным по форме, установленной в соответствии с приложением № 3 к настоящему постановлению.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя исполнительного комитета района по экономике А.Н. Подовалова.

Руководитель

исполнительного комитета района



М.Н. Гирфанов

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением исполнительного комитета

Альметьевского муниципального района

от « 09 » сентября 2016 г. № 2039

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

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 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

2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается исполнительным комитетом района 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 замов 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 МУП 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, указанный в пункте 2.7 настоящего Положения, подлежит согласованию при назначении нового руководителя, либо при пролонгировании трудового договора с действующим руководителем.

2.9. Размер должностного оклада и надбавок заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия устанавливаются 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 Отчета о финансовых результатах) и периода возникновения убытка:

а) в случае убыточной деятельности предприятия 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 предприятия 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 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 предприятия передано в аренду третьим лицам, величина должностного оклада руководителя устанавливается 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. 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 специальный режим, сложность и напряженность работы – от 10 до 30 процентов от должностного оклада.

4.3. Размер надбавки, указанной в пункте 4.2.2., устанавливается руководителю исполнительным комитетом района.

4.4. 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:

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 руководителю исполнительным комитетом 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 исполнительный комитет обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего положения.

Заместитель руководителя
исполнительного комитета района
по экономике



А.Н. Подовалов

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением исполнительного комитета

Альметьевского муниципального района

от « 09 » сентября 2016 г. № 2039

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей (директоров), их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Альметьевского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

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

1.2. Премии выплачиваются в целях стимулирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в достижении наибольшей эффективности деятельности предприятия, 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 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 деятельно-

сти, установленных 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 исполнительным комитетом района.

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 исполнительный комитет района обязан руководствоваться нормами пункта 2.7 настоящего положения. Общая сумма премий за год не должна превышать 300 процентов от должностного оклада руководителя.

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

3.1. Премирование руководителей за выполнение индикаторов эффективности деятельности, установленных 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 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 недовыполнения 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 района, Палаты земельных имущественных отношений Альметьевского муниципального района и Финансово-бюджетной палаты Альметьевского муниципального района – 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 – размер премии снижается на 50 процентов;

нарушение сроков представления информации по запросу исполнительного комитета района, Палаты земельных имущественных отношений Альметьевского муниципального района и Финансово-бюджетной палаты Альметьевского муниципального 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 предприятия

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

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

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

Заместитель руководителя
исполнительного комитета района
по экономике



А.Н. Подовалов

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНА

постановлением исполнительного комитета
Альметьевского муниципального района
от «09» сентября 2016 г. № 2039

ДСП

ФОРМА

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

(наименование предприятия)

по итогам _____ квартала 20__ года

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

Заместитель руководителя
исполнительного комитета района
по экономике



А.Н. Подовалов