**ПРОЕКТ**

**СОВЕТ КАЙБИЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**РЕШЕНИЕ**

**от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. №\_\_\_\_**

**О ПОЛОЖЕНИИ ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАЙБИЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

В целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, согласованности ее размеров с уровнем оплаты труда работников и конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности данных предприятий и в соответствии со [статьей 145](consultantplus://offline/ref=2AFB76D53056471481D19550ECC5E22E07D67924E3ED47EC73CFCCC83D9B3E5F9829D422A4716A52r4oFL) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2AFB76D53056471481D19550ECC5E22E07D77122E6E147EC73CFCCC83Dr9oBL) от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2AFB76D53056471481D19550ECC5E22E05D07D25E9BF10EE229AC2rCoDL) Правительства Российской Федерации от 21.03.1994 № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» Совет Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан РЕШИЛ:

1. Утвердить [Положение](#Par32) об условиях и порядке оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий согласно приложению.

2. Условия оплаты труда руководителей муниципальных предприятий определяют Исполнительный комитет Кайбицкого муниципального района, или уполномоченные ими органы, имеющие право заключать трудовой договор (контракт) с руководителями муниципальных предприятий.

Трудовые договоры (контракты) с руководителями предприятий, акционерных обществ, пакеты акций которых закреплены в муниципальной собственности, заключаются исходя из данного [Положения](#Par32).

3. Заключенные ранее трудовые договоры (контракты) с руководителями муниципальных предприятий пересмотреть, если они не соответствуют Положению, утвержденному настоящим решением, в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=2AFB76D53056471481D19550ECC5E22E07D67924E3ED47EC73CFCCC83Dr9oBL) РФ.

4. Разместить настоящее решение на официальном сайте Кайбицкого муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль над исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по бюджету, налогам и финансам.

**Председатель Совета,**

**Глава Кайбицкого**

**муниципального района А.И.Рахматуллин**

Приложение к решению Совета

Кайбицкого муниципального района

Республики Татарстан

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных унитарных предприятий (далее - Руководители) и разработано в целях согласованности ее размеров с уровнем оплаты труда работников и конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности данных предприятий (далее - Предприятие).

2. Настоящее Положение не распространяется на руководителей организаций, финансируемых из бюджета Кайбицкого муниципального района и оплата труда работников которых производится по Единой тарифной сетке, предназначенной для бюджетных организаций.

3. Оплата труда руководителей предприятий состоит из должностного оклада и вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности Предприятия и определяется Исполнительным комитетом в трудовых договорах, заключаемых с Руководителями.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4. Должностные оклады Руководителей устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном Предприятии.

При определении основной профессии следует руководствоваться отраслевым (тарифным) соглашением, в котором указаны профессии рабочих и уровень минимальной тарифной ставки первого разряда.

5. В случае если в коллективном договоре Предприятия не предусмотрена тарифная ставка первого разряда или такой договор не заключен, для расчета оклада Руководителя используется тарифная ставка первого разряда, предусмотренная в Положении об оплате труда работников Предприятия.

6. В случае если в отраслевом тарифном соглашении (ином правовом акте) не предусмотрена тарифная ставка первого разряда, тарифная ставка первого разряда может быть определена расчетным путем исходя из фактической квартальной заработной платы рабочих основной профессии с минимальной оплатой труда и отработанного ими в этот период рабочего времени. При этом следует считать основной ту профессию, которая занимает наибольший удельный вес по численности рабочих.

7. На Предприятиях, где тарифные разряды не применяются и для оплаты труда используются месячные оклады или ставки, расчет должностного оклада Руководителя производится исходя из минимального оклада (ставки) рабочих или служащих, занятых в основной деятельности Предприятия.

8. Величина должностного оклада Руководителя определяется в зависимости от списочной численности работников Предприятия по следующим показателям:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность  работников предприятия  (человек) | Кратность к величине тарифной  ставки минимального разряда  рабочего (служащего) |
| до 50 | 3 |
| от 50 до 100 | 4 |
| от 100 и более | 5 |

9. Конкретная величина кратности определяется с учетом сложности управления Предприятием, его технической оснащенности и объемов производства (оказываемых услуг), результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия.

10. Должностные оклады определяются исходя из списочной численности работников на первое число месяца, в котором заключается договор.

11. Должностные оклады Руководителей устанавливаются в фиксированной сумме в рублях и фиксируются в трудовых договорах (контрактах). Размер должностного оклада Руководителей изменяется по результатам финансово-хозяйственной деятельности Предприятия. Основанием для изменения размера должностного оклада является соблюдение следующих условий:

1) увеличение тарифных ставок первого разряда рабочего основной профессии (месячных окладов работников при бестарифной системе);

2) увеличение списочной численности персонала Предприятия.

При этом наличие источника средств для повышения должностного оклада является обязательным.

Глава 3. УСЛОВИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

12. Руководителям устанавливается вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности Предприятия. Вознаграждение выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия, за вычетом средств, направленных на потребление.

13. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 3 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

14. Если за предшествующий год не была получена прибыль или Предприятие было создано менее года назад, норматив вознаграждения рассчитывается исходя из прибыли, полученной в предшествующем квартале, и суммы трех должностных окладов Руководителя.

15. Конкретная величина норматива вознаграждения предусматривается в трудовом договоре с Руководителем.

16. Норматив вознаграждения не должен быть больше единицы. В случае если полученная за предшествующий год (или квартал) прибыль за вычетом налогов и других обязательных платежей и средств, направленных на потребление, менее суммы 3 окладов, то норматив не рассчитывается, а вознаграждение Руководителю не выплачивается.

17. Периодичность выплаты вознаграждения определяется Предприятием самостоятельно.

18. Если Предприятие по объективным причинам не имеет прибыли, но выполнило установленные основные показатели по хозяйственной деятельности Предприятия, то Руководитель может премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (услуг).

Премия устанавливается в размере до сорока процентов должностного оклада ежемесячно при условии платежеспособности Предприятия в расчетах с третьими лицами, в том числе по заработной плате с рабочими и служащими, и начисляется за фактически отработанное время по данным бухгалтерской отчетности и учитывается при определении его среднего заработка.

19. Максимальный размер всех видов вознаграждений не может превышать 4,8 оклада в год.