

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 14.04.2014 № 74

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положения

об определении размера и условий

оплаты труда руководителей

муниципальных предприятий

Ханты-Мансийского района в сфере

жилищно-коммунального хозяйства

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить Положение об определении размера и условий оплаты труда руководителей муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства согласно приложению.
2. Признать утратившими силу постановления администрации Ханты-Мансийского района:

от 10 февраля 2011 № 26 «Об оплате труда и премировании работников муниципального предприятия «ЖЭК-3»;

от 21 мая 2012 года № 118 «О внесении изменений в постановление администрации Ханты-Мансийского района от 10 февраля 2011 года № 26».

1. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район» и разместить на официальном сайте администрации Ханты-Мансийского района.
2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ Ю.И.Корниенко.

Глава администрации

Ханты-Мансийского района В.Г.Усманов

Приложение
к постановлению администрации
Ханты-Мансийского района
от 14.04.2014 № 74

Положение

об определении размера и условий оплаты труда руководителей

муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района

в сфере жилищно-коммунального хозяйства

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об определении размера и условий оплаты труда руководителей муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – Положение) разработано в целях определения порядка и условий оплаты труда руководителей муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района при заключении с ними трудовых договоров.

1.2. Положение регулирует оплату труда руководителей муниципальных предприятий, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства Ханты-Мансийского района (далее – муниципальное предприятие).

1.3. Положение содержит порядки установления должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат руководителю муниципального предприятия.

2. Система оплаты труда руководителя

муниципального предприятия

2.1. Оплата труда руководителя муниципального предприятия состоит из:

должностного оклада;

персональной надбавки к должностному окладу;

ежемесячной премии по итогам работы;

процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районного коэффициента.

2.2. Определенный в соответствии с Положением размер заработной платы руководителя предприятия устанавливается (изменяется) трудовым договором.

2.3. Выплата заработной платы руководителю предприятия производится за счет средств муниципального предприятия.

3. Порядок установления должностного оклада

и выплат компенсационного характера

3.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального предприятия устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от величины месячной тарифной ставки 1 разряда и коэффициента кратности.

3.2. Месячная тарифная ставка 1 разряда определяется согласно плану финансово-хозяйственной деятельности предприятия на очередной финансовый год, согласованному с курирующим органом администрации Ханты-Мансийского района, и локальным нормативным актом, действующим на предприятии.

3.3. Коэффициент особенностей работ для оплаты труда руководителя муниципального предприятия применяется по размеру среднего дифференцирующего коэффициента в размере 1,38.

3.4. При изменении тарифной ставки и (или) численности работников предприятия производится изменение должностного оклада руководителя предприятия путем внесения изменения в трудовой договор.

3.5. Изменение должностного оклада руководителя производится одновременно с изменением тарифных ставок работникам предприятия в пределах средств, предусмотренных на эти цели производственной программой предприятия.

3.6. При изменении списочной численности работников предприятия в сторону увеличения размер должностного оклада руководителя предприятия подлежит пересмотру с 01 января года, следующего за годом, в котором была изменена численность работников предприятия.

3.7. При изменении списочной численности работников предприятия в сторону уменьшения за счет совершенствования организации труда, внедрения прогрессивных технологий, а также в связи со снижением объемов работ (услуг) по объективным причинам размер должностного оклада не пересматривается.

3.8. Размеры районного коэффициента, процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются и исчисляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Персональная надбавка к должностному окладу за уровень профессионального мастерства, учитывающий стаж работы на руководящих должностях (руководители, заместители руководителей) на предприятиях сферы жилищно-коммунального хозяйства, устанавливается:

в размере 50 процентов должностного оклада, если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) в сфере жилищно-коммунального хозяйства составляет 5 лет и более;

в размере 40 процентов должностного оклада, если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) в сфере жилищно-коммунального хозяйства составляет от 3 до 5 лет;

в размере 30 процентов должностного оклада, если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) в сфере жилищно-коммунального хозяйства составляет от 2 до 3 лет;

в размере 20 процентов должностного оклада, если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) в сфере жилищно-коммунального хозяйства составляет от 6 месяцев до 2 лет.

4.1.1. Если стаж работы на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя) составляет менее 6 месяцев, персональная надбавка не устанавливается.

4.1.2. Персональная надбавка устанавливается приказом работодателя. Изменение размера персональной надбавки производится путем внесения изменений в трудовой договор.

4.2. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц выплачивается при условии успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Максимальный размер премии составляет 50 процентов от должностного оклада.

4.2.1. Ежемесячная премия по итогам работы за месяц начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.2.2. Ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере, чем предусмотрено в трудовом договоре, при некачественном и несвоевременном выполнении должностных обязанностей, на основании [перечня](#Par114" \o "Ссылка на текущий документ) упущений и нарушений, указанных в таблице.

Таблица

Перечень

 упущений и нарушений, за которые снижается размер премии по результатам работы за месяц руководителю муниципального предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Процент снижения за каждый случайупущения (в процентах от максимальногоразмера премии) |
| 1. | Нарушение трудовой и производственной дисциплины  | до 100% |
| 2. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей  | до 100% |
| 3. | Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данныхв отчетных документах  | до 100% |
| 4. | Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы  | до 50% |
| 5. | Несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя и главы администрации района, решений балансовой комиссии  | до 100% |
| 6. | Несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками  | до 100% |
| 7. | Нецелевое использование бюджетных средств  | до 100% |
| 8. | Невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия  | до 100% |
| 9. | Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения  | до 20% |
| 10. | Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды  | до 20% |
| 11. | Наличие задолженности по заработной плате  | до 100% |
| 12. | Поступление обоснованных жалоб со стороны населения  | до 100% |
| 13. | Нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ  | до 100% |
| 14. | Невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период  | до 50% |
| 15. | Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования  | до 100% |
| 16. | Невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности | до 50% |
| 17. | Невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу | до 100% |

4.2.3. Решение о снижении или невыплате ежемесячной премии оформляется приказом работодателя с обязательным указанием основания и процента снижения.

4.3. Руководителю муниципального предприятия выплачивается премия по результатам работы за год в случае наличия экономии финансовых средств по фонду оплаты труда на предприятии.

4.3.1. Премирование руководителю муниципального предприятия осуществляется за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.3.2. Размер премии определяется работодателем, но не может превышать 1,5 месячных фондов оплаты труда руководителя муниципального предприятия.

4.3.3. Премия по итогам года не выплачивается руководителю муниципального предприятия, уволенному в течение календарного года по собственному желанию и/ или за виновные действия.