

ПРОЕКТ

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 [Дата документа] № [Номер документа]

*г. Ханты-Мансийск*

Об утверждении Положения

об определении условий оплаты

труда руководителей, их заместителей,

главных бухгалтеров муниципальных

предприятий Ханты-Мансийского

района в сфере жилищно-коммунального хозяйства»

В целях установления системы оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства, в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь [статьей 27](https://internet.garant.ru/document/redirect/30712025/18) Устава Ханты-Мансийского района:

1. Утвердить [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=267604&dst=100012) об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства согласно приложению.
2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Наш район»,   
   в официальном сетевом издании «Наш район Ханты-Мансийский», разместить на официальном сайте Администрации Ханты-Мансийского района.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется, возникшие с 1 июня 2024 года.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Ханты-Мансийского района, директора департамента строительства, архитектуры и ЖКХ администрации Ханты-Мансийского района Р.Ш. Речапова.

Глава Ханты-Мансийского района К.Р. Минулин

Приложение   
к постановлению Администрации

Ханты-Мансийского района

Положение

об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий Ханты-Мансийского района в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее - Положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров при заключении (изменении) с ними трудовых договоров.

Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров производится из средств муниципальных предприятий и является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности.

2. Оплата труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам производится в сроки, предусмотренные для выплат заработной платы всем работникам муниципальных предприятий.

3. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких муниципальных предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом администрации Ханты-Мансийского района.

5. В случае прекращения трудового договора с руководителем предприятия в соответствии с [пунктом 2 статьи 278](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=1088) Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация с учетом норм [статьи 279](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=1089) Трудового кодекса Российской Федерации в размере трехкратного среднего месячного заработка, который определяется в соответствии со [статьей 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100948) Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 2. Установление должностного оклада

1. Размер должностного оклада руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных предприятий устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от величины месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и тарифного коэффициента, путем произведения тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент.

2. Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда и тарифные коэффициенты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия. Штатное расписание предприятия согласуется с курирующим органом администрации Ханты-Мансийского района.

3. Коэффициент особенностей работ для оплаты труда руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий применяется по размеру среднего дифференцирующего коэффициента, предусмотренного коллективным договором и (или) локальным нормативным актом предприятия.

4. При изменении тарифной ставки рабочего первого разряда и (или) численности работников муниципального предприятия производится изменение должностного оклада руководителям муниципальных предприятий путем внесения изменения в трудовой договор.

5. Изменение должностного оклада руководителям муниципальных предприятий производится одновременно с изменением тарифных ставок работникам муниципального предприятия в пределах средств, предусмотренных на эти цели планом финансово-хозяйственной деятельности муниципального предприятия.

6. При изменении списочной численности работников муниципального предприятия в сторону увеличения, размер должностного оклада руководителям муниципальных предприятий подлежит пересмотру с 01 января года, следующего за годом, в котором была изменена численность работников муниципального предприятия.

7. При изменении списочной численности работников муниципального предприятия в сторону уменьшения за счет совершенствования организации труда, внедрения прогрессивных технологий, а также в связи со снижением объемов работ (услуг) по объективным причинам размеры должностных окладов не пересматриваются.

8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий формируются с применением тарифных коэффициентов на один разряд ниже, тех тарифных коэффициентов, которые применяются при формировании должностных окладов руководителей муниципальных предприятий.

9. Размер должностного оклада руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается приказом (распоряжением) работодателя (представителя работодателя) в соответствии с настоящим Положением.

10. Должностные оклады руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливаются в трудовых договорах в фиксированной сумме (в рублях).

Статья 3. Установление выплат компенсационного характера

1. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и муниципальными правовыми актами Ханты-Мансийского района.

Статья 4. Установление выплат стимулирующего характера

1. С учетом условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных предприятий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

доплаты и надбавки стимулирующего характера;

ежемесячная премия по итогам работы.

2. Ежемесячная премия по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий выплачивается при условии успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Ежемесячная премия по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок стимулирующего характера за фактически отработанное время в отчетном периоде. Максимальный размер ежемесячной премии составляет 50 процентов от суммы оклада с учетом доплат и надбавок стимулирующего характера.

4. Размер ежемесячной премии по итогам работы руководителю муниципального предприятия может быть снижен при наличии упущений и нарушений, указанных в перечне приложения 1 к настоящему Приложению.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы руководителю муниципального предприятия более чем на 20 процентов не допускается.

5. Размер ежемесячной премии по итогам работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий может быть снижен при наличии упущений и нарушений, указанных в перечне приложения 2 к настоящему Приложению.

При снижении размера премии по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий более чем на 20 процентов не допускается.

6. Решение о снижении или невыплате ежемесячной премии по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам муниципальных предприятий оформляется приказом работодателя с обязательным указанием основания и процента снижения.

7. Руководителю муниципального предприятия выплачивается премия по результатам работы за год в случае наличия экономии финансовых средств по фонду оплаты труда на предприятии и достижении следующих показателей:

отсутствие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, за энергоносители по итогам года;

отсутствие задолженности по заработной плате в течение года;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения в течение года;

достижение показателей плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

8. Премирование осуществляется за фактически отработанное время в отчетном периоде, в соответствии с табелем учета рабочего времени и выплачивается по приказу работодателя не позднее 25 февраля года, следующего за истекшим годом.

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

10. Премия по результатам работы за год не выплачивается руководителю муниципального предприятия, уволенному по собственному желанию или за виновные действия в течение календарного года, за который производится расчет указанной премии.

11. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, размер и порядок их установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом предприятия и устанавливаются по согласованию с руководителем органа администрации Ханты-Мансийского района, курирующего деятельность предприятия.

Приложение 1

к Положению об определении

условий оплаты труда руководителей,

их заместителей, главных бухгалтеров

муниципальных предприятий

Ханты-Мансийского района в сфере

жилищно-коммунального хозяйства

Перечень

упущений и нарушений, за которые снижается размер ежемесячной премии по итогам работы руководителю муниципального предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Процент снижения  (в процентах от максимального размера премии) |
| 1 | Нарушение трудовой и производственной дисциплины;  неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;  нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах;  несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя и главы района, решений балансовой комиссии;  несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками;  нецелевое использование бюджетных средств;  невыполнение обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за предприятием, а также допущение недостач, хищений, порчи имущества предприятия;  наличие задолженности по заработной плате;  поступление обоснованных жалоб со стороны населения;  нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ;  нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;  невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу | 50 |
| 2 | Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы;  невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период;  невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности | 40 |
| 3 | Наличие просроченной задолженности за энергоносители и несоблюдение графиков их погашения;  наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды | 20 |

Приложение 2

к Положению об определении

условий оплаты труда руководителей,

их заместителей, главных бухгалтеров

муниципальных предприятий

Ханты-Мансийского района в сфере

жилищно-коммунального хозяйства

Перечень

упущений и нарушений, за которые снижается размер ежемесячной премии по итогам работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных предприятий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Процент снижения  (в процентах от максимального размера премии) |
| 1 | Нарушение трудовой и производственной дисциплины;  неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;  нарушение сроков предоставления установленной отчетности, а также предоставление недостоверных данных в отчетных документах;  несвоевременное выполнение или невыполнение муниципальных правовых актов, поручений и приказов работодателя;  несвоевременное устранение нарушений, установленных ревизиями и проверками;  нецелевое использование бюджетных средств;  поступление обоснованных жалоб со стороны населения (в отношении заместителей руководителей);  нарушение установленных параметров, норм, требований качества оказываемых предприятием услуг, выполняемых работ (в отношении заместителей руководителей);  нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;  невыполнение поставленных целей и задач, определенных стратегией (программой) развития предприятия на краткосрочную и долгосрочную перспективу | 60 |
| 2 | Несвоевременное, некачественное представление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы;  невыполнение графиков мероприятий по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период (в отношении заместителей руководителей);  невыполнение мероприятий программы энергосбережения и энергоэффективности  (в отношении заместителей руководителей) | 50 |
| 3 | Наличие просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджеты и внебюджетные фонды (в отношении главных бухгалтеров) | 20 |