



**Российская Федерация**  
**Иркутская область**  
**городское поселение Белореченское муниципальное образование**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ**  
**городского поселения**  
**Белореченского муниципального образования**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 25 февраля 2020 года

№ 92

р.п. Белореченский

**Об утверждении Положения о порядке и условиях  
оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий  
городского поселения Белореченского муниципального образования**

В целях упорядочения условий оплаты труда, материального стимулирования руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования, в соответствии со ст.ст. 135, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 14.11.2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», руководствуясь ст.ст. 29, 41 Устава Белореченского муниципального образования, администрация городского поселения Белореченского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования.
2. Обеспечить заключение трудовых договоров с руководителями муниципальных унитарных предприятий и внесение соответствующих изменений в действующие трудовые договоры руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования в соответствии с настоящим постановлением путем заключения дополнительных соглашений.
3. Руководителям муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования внести изменения в штатное расписание муниципальных унитарных предприятий с учетом настоящего постановления в срок до 15.03.2020 года.



4. Признать утратившим силу постановление администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 06 марта 2017 года № 128 «Об утверждении положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования».

5. Признать утратившим силу постановление администрации сельского поселения Мальтинского муниципального образования от 30.09.2016 года № 271 «Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных унитарных предприятий, учрежденных администрацией сельского поселения Мальтинского муниципального образования».

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования на официальном сайте администрации [белореченское.рф](http://белореченское.рф) и в газете «Белореченский вестник».

7. Контроль исполнения данного постановления оставляю за собой.

Врио Главы Белореченского  
муниципального образования



Н.С. Студеникина



УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением Администрации  
городского поселения Белореченского  
муниципального образования  
от 25 февраля 2020 года № 92

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БЕЛОРЕЧЕНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования (далее- Положение).

1.2. Положение включает в себя:

1.2.1 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителям муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования (далее- руководители МУП);

1.2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителям МУП;

1.2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям МУП.

1.3. Оплата труда руководителям МУП производится из средств муниципального унитарного предприятия от результатов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных унитарных предприятий и состоит из:

- должностного оклада;

-выплат компенсационного характера, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

-выплат стимулирующего характера:

Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре, заключенном между руководителям и собственником имущества предприятия (далее учредителем предприятия).

1.4. При досрочном расторжении трудового договора, при реорганизации и сокращении руководителям МУП предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

1.5. В случае прекращения трудового договора с руководителем МУП в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, в размере трехкратного среднего месячного заработка.



1.6. На руководителей МУП не распространяется действие устанавливаемых на предприятии надбавок, доплат, размеров премирования, выплат вознаграждений, определенных в коллективном договоре, положениях об оплате труда и премировании.

1.7. Об изменении условий труда руководитель МУП предупреждается в сроки, предусмотренные ст. 74 Трудового кодекса РФ.

1.8. Оплата труда руководителей МУП осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размере 1,3 в соответствии с Законом Иркутской области от 17 декабря 2008 г. № 123-ОЗ «О размерах районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, муниципальных учреждений в Иркутской области».

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЮ МУП

2.1. Должностной оклад Руководителю МУП устанавливается трудовым договором, в фиксированной сумме (в рублях) в зависимости от величины минимальной месячной тарифной ставки работника основной профессии, определенной коллективным договором или иным локальным нормативным актом предприятия, и кратности, определяемой в зависимости от списочной численности работников предприятия по состоянию на 1 число месяца, в котором заключается трудовой договор.

2.2. Кратность к величине минимальной месячной тарифной ставки работника основной профессии для установления должностного оклада руководителя определяется в соответствии с таблицей исходя из списочной численности работников предприятия, наличия подразделений, технической оснащенности, специфики работ, а также сложности управления.

Таблица

Кратность к величине минимальной месячной тарифной ставки работника основной профессии для установления должностного оклада руководителя муниципального унитарного предприятия

| Списочная численность предприятия (человек) | Кратность к величине тарифной ставки работника основной профессии на предприятии |
|---|--|
| До 50                                       | До 4,0   |
| От 51 до 100                                | До 7,0   |
| Свыше 100                                   | До 10,0  |

Для определения размера должностного оклада руководителя МУП минимальная месячная тарифная ставка (оклад) работника основной профессии умножается на показатель кратности и округляется до рубля в сторону увеличения.



2.3. Величина минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника основной профессии определяется исходя из наибольшего удельного веса списочной численности работников отдельно взятой профессии к общей численности работников данного предприятия.

2.4. При наличии на предприятии нескольких структурных подразделений, ведущих разные виды деятельности, тарифная ставка рассчитывается как средневзвешенная от объема выполненных работ в стоимостных показателях и минимальных тарифных ставок работников каждого подразделения.

2.5. Размер должностного оклада руководителя МУП подлежит изменению:

- 1) в случае изменения списочной численности работников предприятия;
- 2) одновременно с увеличением тарифных ставок (окладов) и окладов работников, занятых в основной деятельности предприятия, в зависимости от финансовых возможностей предприятия.

Изменение размера должностного оклада производится путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор при подаче руководителем предприятия заявления с приложением подтверждающих документов.

2.6. Основанием для определения должностного оклада руководителя МУП при заключении с ним трудового договора является представление следующих исходных данных:

- штатного расписания МУП, действующего на момент расчета величины оклада руководителя;
- списочной численности работников МУП на момент расчета оклада;
- величины минимальной тарифной ставки (оклада) работника основной профессии (рублей) на момент заключения (перезаключения) трудового договора. Обоснование формирования величины минимальной тарифной ставки (оклада) работника основной профессии (отраслевое тарифное соглашение, коллективный договор, иной локальный акт).

2.7. Размер должностного оклада фиксируется в трудовом договоре.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БЕЛОРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Руководителям муниципальных унитарных предприятий в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 3.1.1. пункта 3.1 настоящего Положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.



#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БЕЛОРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных унитарных предприятий разработан в целях увеличения заинтересованности руководителей муниципальных унитарных предприятий в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, в своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрении за выполненную надлежащим образом работу.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50 % от должностного оклада руководителя.

4.3. Определение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы формируются на основе данных отчета руководителя МУП и представления на выплату стимулирующих выплат руководителя МУП, в соответствии с перечнем показателей и критериев за интенсивность и высокие результаты работы, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат (Приложение №1).

4.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы распределяются Балансовой комиссией администрации городского поселения Белореченского муниципального образования.

4.5. Руководитель предприятия представляет в комиссию информацию в соответствии с Приложением № 2, являющуюся основанием для стимулирования.

4.6. Комиссия принимает решение об установлении выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии издается распоряжения Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных унитарных предприятий городского поселения Белореченского муниципального образования.

4.7. Критерии пересматриваются 1 раз в квартал по результатам работы за истекший период.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителю ежемесячно за фактически отработанное время в течении квартала следующего за отчетным, за счет средств предприятия, предусмотренных в фонде оплаты труда на соответствующий финансовый год.

4.9. Начисление стимулирующих выплат производится с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,3 и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области.



4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МУП не выплачиваются в случаях:

- несвоевременной выплаты заработной платы работникам предприятия;
- несвоевременного перечисления части прибыли в местный бюджет в установленном размере;
- не предоставления отчета руководителя МУП, документов на выплату за интенсивность и высокие результаты работы руководителя МУП, документов, подтверждающих достижение показателей, указанных в Приложении № 1;
- необеспечения нормативного неснижаемого запаса топлива на котельных поселения;
- отсутствие резервного запаса материалов и оборудования;
- неснятого дисциплинарного взыскания.

Авансовые выплаты не допускаются.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Руководителю МУП выплачивается за фактически отработанное время в соответствии с данным Положением.

4.12. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МУП может быть снижен по распоряжению Главы городского поселения Белореченского муниципального образования в случаях:

- роста травматизма и наличия несчастных случаев на производстве;
- нарушения сроков предоставления и исполнения запрашиваемой информации и пр.;
- нарушения трудовой дисциплины работниками;
- нецелевого использования муниципального имущества;
- наличия обоснованных жалоб и претензий со стороны населения;
- неисполнения нормативно-правовых актов органа местного самоуправления;
- иных нарушений, выявленных проверкой контрольных органов.

4.13. Неполное начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МУП носит срочный и персонифицированный характер и не считается изменением существенных условий трудового договора.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется за период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в очередном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

4.15. Стимулирование руководителей МУП по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния предприятия и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Главный специалист по ЖКХ в сфере  
водоснабжения, водоотведения и тарифов

О.В. Криницына



### ПЕРЕЧЕНЬ

**Показателей и критериев за интенсивность и высокие результаты работы, являются  
 основанием для начисления стимулирующих выплат**

| №<br>п/п | Показатели для начисления стимулирующих<br>выплат за интенсивность и высокие результаты<br>работы   | Критерии для<br>определения<br>начисления<br>стимулирующ<br>их выплат | Процент к<br>должностно<br>му окладу |
|----------|---|---|--------------------------------------|
| 1.       | За качественную подготовку объектов коммунальной инфраструктуры (многоквартирных домов) к отопительному периоду   | 100%<br>подготовка  | до 7                                 |
| 2.       | За снижение дебиторской задолженности населения по сравнению с предыдущими отчетным периодом  | не менее чем<br>на 5%   | до 3                                 |
| 3.       | За выполнение мероприятий по снижению нормативных потерь и удельных норм расхода энергоносителей при транспортировке воды (стоков), выработке тепловой энергии по сравнению с предыдущим отчетным периодом.   | не менее чем<br>на 10%  | до 5                                 |
| 4.       | За обеспечение пожарной и электробезопасности, требований охраны труда на высоком уровне (качественная подготовка документации по охране труда, своевременное обучение и аттестация персонала, отсутствие предписаний надзорных органов и несчастных случаев на производстве) | 100%<br>выполнение  | до 3                                 |
| 5.       | За внедрение новых видов экономической деятельности, приносящих дополнительный доход предприятию  | Успешное<br>внедрение   | до 7                                 |
| 6.       | За высокий уровень организации и проведения работ по реализации особо значимых проектов, программ, а также непосредственное руководство данными мероприятиями (производственные и инвестиционных программы)   | Успешная<br>реализация<br>программы                                   | до 5                                 |
| 7.       | За обеспечение сохранности муниципального имущества, качественное и своевременное выполнение ремонтных работ недвижимого имущества.   | Качественно<br>выполненный<br>ремонт                                  | до 7                                 |
| 8.       | За отсутствие кредиторской задолженности (энергоресурсы, налоги и сборы)  | 100% оплата   | до 5                                 |
| 9.       | За своевременное выполнение решений еженедельных совещаний, постановлений, распоряжений администрации городского поселения Белореченского муниципального образования  | 100%<br>выполнение в<br>указанный срок                                | до 5                                 |
| 10.      | За отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг со стороны населения  | отсутствие<br>жалоб   | до 3                                 |



Приложение № 2  
 Положению о порядке у условиях оплаты труда  
 руководителей муниципальных унитарных  
 предприятий городского поселения  
 Белореченского муниципального образования

**Представление**  
**на премирование директора МУП \_\_\_\_\_**  
**за \_\_ квартал 20\_\_ года**

| №  | Показатели для начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы   | % к должностному окладу предложенный предприятием | % к должностному окладу предложенный балансовой комиссией | Примечание |
|----|---|---|---|------------|
| 1. | За качественную подготовку объектов коммунальной инфраструктуры (многоквартирных домов) к отопительному периоду   |   |   |            |
| 2. | За снижение дебиторской задолженности населения по сравнению с предыдущими отчетным периодом  |   |   |            |
| 3. | За выполнение мероприятий по снижению нормативных потерь и удельных норм расхода энергоносителей при транспортировке воды (стоков), выработке тепловой энергии по сравнению с предыдущим отчетным периодом.   |   |   |            |
| 4. | За обеспечение пожарной и электробезопасности, требований охраны труда на высоком уровне (качественная подготовка документации по охране труда, своевременное обучение и аттестация персонала, отсутствие предписаний надзорных органов и несчастных случаев на производстве) |   |   |            |
| 5. | За внедрение новых видов экономической деятельности, приносящих дополнительный доход предприятию  |   |   |            |
| 6. | За высокий уровень организации и проведения работ по реализации особо значимых проектов, программ, а также непосредственное руководство данными мероприятиями   |   |   |            |



|     |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|
|     | (производственные и инвестиционных программы)  |  |  |  |
| 7.  | За обеспечение сохранности муниципального имущества, качественное и своевременное выполнение ремонтных работ недвижимого имущества.                                  |  |  |  |
| 8.  | За отсутствие кредиторской задолженности (энергоресурсы, налоги и сборы)   |  |  |  |
| 9.  | За своевременное выполнение решений еженедельных совещаний, постановлений, распоряжений администрации городского поселения Белореченского муниципального образования |  |  |  |
| 10. | За отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг со стороны населения   |  |  |  |

Пояснительная записка и подтверждающие документы к Представлению на премирование директора МУП \_\_\_\_\_ за \_\_\_ квартал 20\_\_ года

Директор МУП \_\_\_\_\_

Гл. бухгалтер \_\_\_\_\_

Согласованно балансовая комиссия в составе:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_