

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
ӨФӨ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕ



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

КАРАР

«22» **ИЮНЬ** 20 20г.

№ 711

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«22» **ИЮНЯ** 20 20г.

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, применяющих тарифную систему оплаты труда

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 20 Федерального закона от 14.11.2002г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», и в целях регулирования условий оплаты труда руководителей,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, применяющих тарифную систему оплаты труда, согласно приложению.

2. Управлению по работе с промышленными и муниципальными предприятиями и тарифному регулированию Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан определить группы по оплате труда руководителей, согласно приложению.

3. Главам администраций районов городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлению кадрового обеспечения и муниципальной службы городского округа город Уфа Республики Башкортостан внести соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений, применяющих тарифную систему оплаты труда.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Фадеева Н.С.

И. о. главы Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан



С.С. Хусаинов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
№ 711 от « 22 » 06. 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, применяющих тарифную систему оплаты труда

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Основная цель настоящего Положения - обеспечение единого подхода к определению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений, применяющих тарифную систему оплаты труда (далее - Руководитель организации), установлению зависимости размера оплаты труда от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Настоящее Положение предусматривает единый принцип оплаты труда Руководителей организаций и является основой для определения оплаты труда при заключении с ними трудовых договоров.

1.3. Оплата труда Руководителя организации состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается из средств предприятия.

1.4. Условия оплаты труда и выплат социального характера Руководителя организации устанавливаются трудовым договором.

1.5. Пересмотр размера должностного оклада, дополнительных выплат в одностороннем порядке, без внесения изменений в трудовой договор и не предусмотренных настоящим Положением, не допускаются и являются основанием для его досрочного расторжения.

1.6. В случае, если размеры должностных окладов, иные условия оплаты труда и выплат социального характера не соответствуют требованиям настоящего Положения, то в ранее заключенные трудовые договоры с Руководителями организаций вносятся изменения по соглашению сторон, либо, если соглашение не достигнуто, в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Должностные оклады Руководителей организаций (при условии сохранения объема их должностных обязанностей и основных показателей деятельности организации, служащих основой для определения группы по оплате труда руководителей) устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения данного Положения. Руководителям организаций сохраненные (на уровне до введения Положения) оклады не индексируются до момента достижения установленных данным Положением окладов (с учетом последующей индексации) до уровня сохраненных окладов. Указанным Руководителям организаций сохраненные оклады выплачиваются до возникновения у них права на получение оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке.

Должностные оклады Руководителей организаций, принятых после введения Положения, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.7. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

2. Порядок установления должностного оклада.

2.1. Должностной оклад Руководителя организации зависит от величины тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии, установленной собственником предприятия, и разряда оплаты труда в соответствии с 18-разрядной Единой межотраслевой тарифной сеткой (далее - ЕМТС), определенного исходя из группы по оплате труда руководителей.

2.2. Отнесение к группам по оплате труда Руководителей организаций (утверждение, повышение, понижение) осуществляется собственником организации и закрепляется постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

2.3. Для дифференциации должностных окладов Руководителей организаций различного масштаба производства, отражения сложности управленческих функций, организации делятся на четыре группы, исходя из среднесписочной численности работников:

Группа организации по оплате труда	Среднесписочная численность работников организации за отчетный год, чел.
I группа	свыше 800,0
II группа	от 400,0 до 800,0
III группа	от 100,0 до 400,0
IV группа	до 100,0

*Для Руководителей организаций городского электрического транспорта группа по оплате труда устанавливается в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов

и других служащих предприятий городского электрического транспорта РД – 03112178-1083-01, утвержденным Министерством транспорта РФ 21 декабря 2001 г.

При отнесении организации к группам по оплате труда Руководителей организаций собственник организации исходит также из показателей объемов производства (выполняемых работ и услуг), стоимости основных производственных фондов и оборотных средств, списочной численности работников и других показателей, учитывающих специфику отрасли.

По ходатайству курирующего заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и с учетом экономической и социальной значимости организации группа по оплате труда повышается на 1-2 пункта.

При установлении должностного оклада используется следующая таблица, основанная на применении 18-разрядной Единой межотраслевой тарифной сетки (ЕМТС):

Группы предприятий по оплате труда	I	II	III	IV
Разряды оплаты труда	18	17	16	15
Тарифные коэффициенты	10,07	9,07	8,17	7,36

Должностной оклад Руководителя организации рассчитывается путем умножения тарифной ставки 1 разряда рабочего основной профессии, установленной собственником организации, на соответствующий тарифный коэффициент.

Должностной оклад Руководителя организации повышается (индексируется) одновременно с увеличением тарифных ставок (окладов) работников организации и устанавливается в трудовом договоре.

3. Порядок определения стимулирующих выплат.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Руководителю организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Руководителям организаций в трудовом договоре предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- квартальная премия за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка за государственные награды (в том числе за звание), наличие ученой степени;
- единовременные премии.

3.2. Квартальная премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также учета конкретного вклада Руководителей организаций в успешное выполнение задач, стоящих перед организацией.

3.3. Выплата квартальной премии производится при условии:

- выполнения показателей производственно-хозяйственной деятельности (приложение № 1 к Положению);
- надлежащего выполнения должностных обязанностей;
- соблюдения трудовой и производственной дисциплины;
- отсутствия производственного травматизма работников организации, по вине работодателя, установленной по результатам расследования несчастного случая;
- отсутствия аварии на производстве.

Выплата квартальной премии включается в себестоимость продукции (услуг).

Выплата квартальной премии осуществляется 1 раз в квартал.

3.4. Руководителям организаций, проработавшим неполный квартал, премия выплачивается за фактически отработанное время при выполнении утвержденных показателей эффективности деятельности руководителя и показателя эффективности (KPI) организации.

3.5. Размер квартальной премии устанавливается на основании представленной отчетности за подписью руководителя и главного бухгалтера организации по результатам анализа показателей эффективности деятельности руководителя и показателя эффективности (KPI) организации, согласно приложению № 1 к Положению.

Анализ показателей осуществляется по итогам работы за квартал с учетом нарастающих итогов работы организации с начала года. Динамика

показателей оценивается в сравнении с соответствующим периодом прошлого года.

3.6. Основанием для начисления квартальной премии является оценочный лист, подготовленный организацией, согласованный начальником Управления по работе с промышленными и муниципальными предприятиями и тарифному регулированию, утвержденный заместителем главы Администрации городского округа, курирующим организацию, ежеквартально в срок до 30 числа месяца, следующего за отчетным, и ежегодно до 10 апреля года, следующего за отчетным по форме, согласно приложению № 2 к Положению.

Базовым размером квартальной премии являются два должностных оклада Руководителя организации при выполнении показателей эффективности деятельности руководителя и показателя эффективности (КРІ) организации и зависит от общего количества набранных баллов.

Максимальное количество баллов – 55.

При сумме баллов – 55-45 – размер квартальной премии составляет 100% от двух должностных окладов;

При сумме баллов – 40-30 – размер квартальной премии составляет 50% от двух должностных окладов;

При сумме баллов – 25-15 – размер квартальной премии составляет 30% от двух должностных окладов;

При сумме баллов менее 15 – квартальная премия не начисляется и не выплачивается.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности Руководителю организации премирование не производится до момента снятия дисциплинарного взыскания.

3.7. В исключительном случае, в связи с выполнением особо важных и срочных работ (в рамках реализации Национальных проектов, программ, «дорожных карт») Руководителю организации в трудовом договоре устанавливается персональный повышающий коэффициент. Размер повышающего коэффициента определяется с учетом объема дополнительной работы и не должен превышать 100% от должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период выполнения указанных работ.

3.8. Руководителю организации при наличии государственных наград (в том числе звания), ученой степени, в соответствии с основным видом деятельности организации, устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада.

Начисление ежемесячной надбавки за государственные награды (в том числе звание), ученую степень не образует новый должностной оклад Руководителя организации и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.9. Руководителю организации осуществляется выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы в организации, дающий право на получение надбавки	Размер надбавки за выслугу лет в процентах к месячной тарифной ставке (должностному окладу)
от 1 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

3.9.1. Время работы на данном предприятии.

3.9.2. Время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления, на освобожденных выборных должностях партийных и профсоюзных органов.

3.9.3. Время работы на других предприятиях города и республики в соответствующей отрасли.

3.9.4. Время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3.9.5. Время срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

3.9.6. Время работы с отрывом от производства в учебных заведениях.

3.10. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В данном случае если у Руководителя организации право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации в учебном учреждении с отрывом от работы, и в других аналогичных случаях, при которых за Руководителем организации сохраняется средний заработок и рабочее место, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.12. При увольнении надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.13. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией организации по установлению трудового стажа.

3.14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.15. Руководителю организации выплачиваются единовременные премии за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия, либо при наличии экономии по фонду оплаты труда:

- при присвоении Почетного звания, награждении Правительственной наградой, Почетной грамотой министерства или ведомства Республики Башкортостан, Российской Федерации в размере 2-х должностных окладов;

- к юбилейным датам: 55-летия для женщин и 60-летия для мужчин в размере 1-го должностного оклада;

- к профессиональному празднику - 1-го должностного оклада;

- за выполнение особо важных производственных заданий (своевременный ввод в действие производственных мощностей и объектов, своевременное и качественное выполнение работ, внедрение в производство достижений научно-технического прогресса, выполнение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов) в размере 1-го должностного оклада.

3.16. Решение о выплате единовременного вознаграждения принимается курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан на основании служебной записки, подготовленной организацией.

4. Порядок определения выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для Руководителя организации в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. В соответствии с частью 2 статьи 146, статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере. На территории Республики Башкортостан районный коэффициент установлен в размере 15 процентов (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 февраля 1974 № 46/7 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий и организаций промышленности строительства и связи, расположенных в районах Урала, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения», постановление СМ СССР от 21 мая 1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР»).

4.4. Выплата надбавки за работу, связанную с государственной тайной, осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

4.5. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

Основаниями для проведения специальной оценки условий труда являются Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Результаты специальной оценки условий труда оформляются в карте специальной оценки условий труда, где устанавливаются класс условий труда и степень вредности и опасности факторов производственной среды.

Общая оценка условий труда	Доплата в размере, %
3 класс 1 степень вредности (3.1)	4 % от тарифной ставки (должностного оклада);
3 класс 2 степень вредности (3.2)	8% от тарифной ставки (должностного оклада);
3 класс 3 степень вредности (3.3)	12% от тарифной ставки (должностного оклада).

3 класс 4 степень вредности (3.4)	15% от тарифной ставки (должностного оклада).
-----------------------------------	---

4.6. Доплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных:

4.6.1. При сверхурочной работе оплата производится - за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

4.6.2. Оплата труда в выходные дни производится в следующем порядке - в размере одинарной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится за все фактические отработанные часы, приходящиеся на этот день (за время с 0 до 24 часов).

По желанию Руководителя организации ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

4.6.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, определенным трудовым договором с Руководителем организации, если законодательством не установлено иное.

4.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются в трудовом договоре с Руководителем организации.

5. Выплаты социального характера

5.1. Руководителю организации выплачивается (1 раз в течение календарного года) материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска) в размере двух должностных окладов. Если в течение календарного года материальная помощь Руководителю организации не выплачивалась, то она выплачивается в конце календарного года по заявлению.

5.2. Руководителю организации на основании личного заявления, по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан выплачивается материальная помощь в связи с :

заключением брака - в размере 3000 рублей (при предъявлении свидетельства о браке);

рождением ребенка - в размере 5000 рублей (при предъявлении свидетельства о рождении ребенка);

смертью работника или его ближайших родственников (родителей, детей, супруга) - в размере 5000 рублей (при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

Выплата социального характера осуществляются на основании личного заявления Руководителя организации, по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

5.3. Все денежные выплаты Руководителям организаций производятся за счет средств предприятия, с периодичностью и в сроки, установленные в организации.

Выплаты и доплаты, не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются.

6. Прочие условия.

6.1. Руководителю организации, по объективным причинам не имеющей прибыли и получающей дотации и компенсации из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, премия по согласованию с собственником организации выплачивается за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

6.2. При возложении обязанностей Руководителя организации на заместителя руководителя или иного работника этой организации размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом доплата определяется с учетом объема дополнительной работы, но не менее разницы в окладах.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением

Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Средняя заработная плата в организации рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

6.5. Контроль за правильностью выплат (размера оклада, вознаграждения, премии, доплат и надбавок) Руководителю организации осуществляет собственник организации.

Управляющий делами
Администрации городского
округа город Уфа
Республики Башкортостан



А.М. Бакиева

Приложение №1
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных унитарных
предприятий, муниципальных учреждений
городского округа город Уфа Республики
Башкортостан, применяющих тарифную
систему оплаты труда

Показатели эффективности деятельности руководителя и ключевые
показатели эффективности (KPI) организации,
влияющие на размер премии руководителя

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
Общепрофессиональные показатели			
1	Увеличение выручки предприятия	Выполнено	5
		Не выполнено	0
2	Темп роста себестоимости не превышает темп роста выручки от продажи товаров, продукции, работ и услуг	Не превышает	5
		Темпы равны	3
		Превышает	0
3	Финансовый результат деятельности предприятия	Прибыль	5
		Убыток	0
4	Отчисления от чистой прибыли	Своевременно	5
		Несвоевременно	0
5	Наличие просроченной кредиторской задолженности	Не имеется	5
		Имеется	0
6	Наличие просроченной дебиторской задолженности	Не имеется	5
		Имеется	0
7	Наличие просроченной задолженности по заработной плате	Не имеется	5
		Имеется	0
8	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, установленного постановлением Администрации ГО г.Уфа РБ от 08.08.2019г.№1229	Соблюдается	5
		Не соблюдается	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
9	Отсутствие привлечения руководителя к административной ответственности контрольно-надзорными органами в связи с нарушением законодательства	Отсутствие	5
		Наличие	0
Отраслевые показатели производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности*			
Ресурсоснабжающие организации (МУП «Уфаводоканал», МУП УИС)			
1	Качество питьевой воды в соответствии с требованиям СанПиН 2.1.4.1074-01	Соответствует	5
		Не соответствует	0
2	Уменьшение потерь тепловой энергии в сетях теплоснабжения	Уменьшение	5
		Увеличение	0
3	Уменьшение износа сетей водоснабжения и водоотведения	Снижение процента износа	5
		Сохранение на уровне	3
		Увеличение процента износа	0
4	Уменьшение износа сетей теплоснабжения	Снижение процента износа	5
		Сохранение на уровне	3
		Увеличение процента износа	0
Транспортные услуги (МУЭТ г.Уфы, МУП УИТ г.Уфы, МУП «Уфагортранс»)			
1	Выполнение плана работы (оказания услуг) по основному виду деятельности	Выполнено	5
		Не выполнено	0
2	Отсутствие жалоб и нареканий от населения по выполнению работ, по оказанию услуг	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Бытовое обслуживание (МУП БПК «Эдельвейс» г.Уфы, МУП баня «Сауна» г.Уфы, МУП ЛОК «Здоровье», МУП ОК «Сипайловский», МУП «БПК «ЛАДА-плюс» г.Уфы)			
1	Увеличение количества помывок	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
2	Увеличение спектра оказываемых услуг	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
Торговля (МУП торговый распределительный рынок «Кировский», МУП «Уфа-печать», МУП «ЦРА № 350» г.Уфа, МУФП ЦРА № 111)			
1	Увеличение спектра оказываемых услуг, расширение ассортимента реализуемой продукции	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
2	Увеличение доходов от сдаваемых в аренду площадей	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
3	Предоставление сопутствующих услуг арендаторам	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
4	Увеличение выручки от реализации печатной продукции	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
5	Содержание киосков в порядке, улучшение внешнего вида киосков	Соблюдение порядка	5
		Имеются замечания	0
6	Участие в международных, всероссийских, республиканских конференциях, практических семинарах, выставках и других общественных мероприятиях	Участвовали	5
		Не участвовали	0
7	Наличие производственной аптеки, рецептурно-производственного отдела	Наличие	5
		Отсутствие	0
Общественное питание (МБУ «ЦШДП» г.Уфы, МБУ КШДП «Спектр» г.Уфы)			
1	Отсутствие предписаний от надзорных органов и обращений со стороны родителей по качеству питания	Не имеется	5
		Имеется	0
2	Уменьшение объемов забракованной продукции в общем объеме образцов, направленных на проведение лабораторных исследований	Отсутствие брака	5
		Уменьшение брака	3
		Увеличение	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
Культура(МУП «УФАПАРК», МУП ПКиО Демского района г.Уфы, МУП «Сад КиО им.С.Т.Аксакова», МУП «ПКиО нефтехимиков» г.Уфы, МУП ПКиО «Первомайский»)			
1	Увеличение посещений парков культуры и отдыха	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0
2	Рост количества предоставляемых услуг в сфере культурно-досуговых, физкультурно-оздоровительных работ	Рост	5
		Сохранение на прежнем уровне	3
		Снижение	0
Медицинское обслуживание (МУП ХП г.Уфы, МУП ХСП г.Уфы, МУП «Центр мануальной терапии» г.Уфа)			
1	Увеличение количества посещений	Увеличение	5
		Сохранение на прежнем уровне	3
		Снижение	0
2	Участие в международных, всероссийских, республиканских конференциях, практических семинарах, выставках и других общественных мероприятиях	Участвовали	5
		Не участвовали	0
Строительство (МУП «АПБ» г.Уфы, МУП «СЗ и ТН» г.Уфа, МБУ СЗ и ТНБ г.Уфа, МБУ «Служба сноса и расселения» г.Уфы)			
1	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний со стороны Администрации ГО г.Уфа	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Отсутствие нарушений техники безопасности	Отсутствие	5
		Наличие	0
Жилищно-коммунальное хозяйство (МБУ «Горзеленхоз» г.Уфы, МУП «Спецавтохозяйство по уборке города», МУП «СУРСИС», МУЭСП «Уфагорсвет», МБУ КСО г.Уфы, МБУ «По содержанию и благоустройству автопарковочных мест», МБУ по благоустройству районов, МБУ УЖХ г.Уфы, МУП ЕРКЦ г.Уфы, МУП «Дирекция по строительству и содержанию в поселке Чесноковка», МУП «Гостиница «Агидель», МУП АДС Кировского района г.Уфы)			
1	Увеличение агентских соглашений	Увеличение	5
		Сохранение	3
		Снижение	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
2	Увеличение количества оказываемых услуг (койко-суток)	Увеличение	5
		Сохранение на уровне	3
		Снижение	0
3	Отсутствие жалоб и нареканий от населения(по содержанию п.Чесноковка, по выполнению работ, по оказанию услуг)	Отсутствие замечаний	5
		Наличие замечаний	0
4	Обеспечение своевременного вывоза ТКО с территории городского округа город Уфа по маршрутным графикам	Своевременный вывоз 100%	5
		Своевременный вывоз 80-100%	4
		Своевременный вывоз 70-80%	2
		Своевременный вывоз менее 70%	0
5	Выполнение плана сбора ТКО от населения и юридических лиц ГО г.Уфа	Выполнение плана на 100%	5
		Выполнение плана сбора на 80-100%	4
		Выполнение плана сбора на 70-80%	2
		Выполнение плана сбора менее чем на 70%	0
6	Оперативное (в течение часа) устранение аварийных ситуаций в жилом фонде Кировского района ГО г.Уфа, согласно заключенным договорам	Выполнено	5
		Не выполнено	0
7	Обеспечение нормативного горения сетей наружного освещения не менее 80%	Выполнено	5
		Не выполнено	0
8	Оперативное устранение (от суток до семи суток) аварийных ситуаций по наружному освещению	Выполнено	5
		Не выполнено	0
9	Оперативное устранение аварийных ситуаций на обслуживаемых объектах дорожного хозяйства	Выполнено	5
		Не выполнено	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
10	Качественное и своевременное выполнение муниципального задания	Выполнено	5
		Не выполнено	0
11	Своевременное предоставление отчетов о выполнении муниципального задания (в УКХиБ, УОЖГ АГОГУ)	Своевременно	5
		Не своевременно	0
12	Отсутствие предписаний Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан	Отсутствие	5
		Наличие	0
13	Сбор платежей за ЖКУ не менее 95%	Выполнено	5
		Не выполнено	0
14	Коэффициент выхода спецтехники не менее 0,7(летнее, зимнее содержание)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
15	Своевременность и качество выполнения работ по текущему (ямочному) ремонту дорог (летнее содержание)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
16	Своевременность очистки дорог от снега, вывоз его на снежные свалки (зимнее содержание)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Прочие отрасли экономики (МБУ ИД «Уфа», МКУ «Горреклама», МУП ПЦ «Вся Уфа», МКУ «ЦОиПКП», МБУ ЦГД г.Уфы, МУП «СпецЦентрЗащита» г.Уфы)			
1	Рост общего тиража	Рост	5
		Сохранение на уровне	3
		Снижение	0
2	Увеличение оказываемых услуг в электронном виде	Рост	5
		Сохранение на уровне	3
		Снижение	0
3	Увеличение собственного контента	Рост	5
		Сохранение на уровне	3
		Снижение	0

№ пп	Показатель	Значение показателя	Оценка, балл
4	Минимизация случаев аварийных ситуаций на оборудовании системы перекачки сточных вод с территории бывшего АО «Уфахимпром»	Отсутствие аварий	5
		Снижение количества аварий	3
		Увеличение	0
5	Увеличение объема продаж средств индивидуальной защиты	Увеличение	5
		Сохранение на уровне	3
		Снижение	0
6	Выполнение плана работ (оказания услуг) по основному виду деятельности	Выполнено	5
		Не выполнено	0
7	Своевременное выполнение муниципального задания	Выполнено	5
		Не выполнено	0
8	Своевременное предоставление отчетов о выполнении муниципального задания	Выполнено	5
		Не выполнено	0
9	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний со стороны Администрации ГО г.Уфа	Выполнено	5
		Не выполнено	0

*Выбираются показатели, соответствующие отраслевой принадлежности

Максимальное количество баллов – 55.

Показатели премирования:

55-45 баллов – 100% от двух должностных окладов;

40-30 баллов – 50% от двух должностных окладов;

25-15 баллов 30% от двух должностных окладов;

Менее 15 баллов – премия не начисляется

Приложение №2
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей муниципальных унитарных
предприятий, муниципальных учреждений
городского округа город Уфа Республики
Башкортостан, применяющих тарифную
систему оплаты труда

УТВЕРЖДАЮ:
Заместитель главы Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
_____/_____/_____
«__» _____ 20__ г.

Оценочный лист
на выплату квартальной премии руководителю
МУП (МБУ) _____
за _____ квартал, год 20__ г.

№ п/п	Показатели премирования	Факт за отчетный период, тыс.руб.	Факт за аналогичный период прошлого года, тыс.руб.	Изменение показателя, тыс.руб.	Темп роста в %, к аналогичному периоду прошлого года	Кол-во баллов
Экономические показатели						
1	Увеличение выручки организации					
	Выручка					
2	Темп роста себестоимости не превышает темп роста выручки от продажи товаров, продукции, работ и услуг					
	Выручка					
	Себестоимость					
3	Финансовый результат деятельности предприятия					
	Прибыль					
	Убыток					
4	Отчисления от чистой прибыли		x	x	x	
5	Наличие (отсутствие) просроченной кредиторской задолженности		x	x	x	

№ п/п	Показатели премирования	Факт за отчетный период, тыс.руб.	Факт за аналогичный период прошлого года, тыс.руб.	Изменение показателя, тыс.руб.	Темп роста в %, к аналогичному периоду прошлого года	Кол-во баллов
6	Наличие (отсутствие) просроченной дебиторской задолженности		x	x	x	
7	Наличие (отсутствие) просроченной задолженности по заработной плате		x	x	x	
8	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, установленного постановлением Администрации ГО г.Уфа РБ от 08.08.2019г.№1229					
	Соотношение установленное постановлением					
	- руководитель		x	x	x	
	- заместители руководителя		x	x	x	
	- главный бухгалтер		x	x	x	
	Фактическое соотношение за отчетный период					
	- руководитель		x	x	x	
	- заместители руководителя		x	x	x	
	- главный бухгалтер		x	x	x	
9	Отсутствие (наличие) привлечения руководителя к административной ответственности контрольно-надзорными органами в связи с нарушением законодательства		x	x	x	
Отраслевые показатели *						

№ п/п	Показатели премирования	Факт за отчетный период, тыс.руб.	Факт за аналогичный период прошлого года, тыс.руб.	Изменение показателя, тыс.руб.	Темп роста в %, к аналогичному периоду прошлого года	Кол-во баллов

*Приложить подтверждающие документы (отчеты, расчеты, обоснования, пояснительные записки)

№ п/п	Количество баллов	Согласованный размер премии, %	Примечание

Руководитель МУП (МБУ) _____ Ф.И.О., телефон

Гл. бухгалтер МУП (МБУ) _____ Ф.И.О., телефон

Согласовано:

Начальник Управления курирующего деятельность организации

Начальник Управления по работе с промышленными и муниципальными предприятиями и тарифному регулированию _____ / _____ /