

Согласовано:

Председатель профкома  
МП ЦМР «Щёлковский  
Водоканал»

С.С. Осипов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.



Утверждаю:

Генеральный директор  
МУП ЦМР «Межрайонный  
Щёлковский Водоканал»

А.П. Цыварев  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании по результатам работы за месяц работников МУП ЦМР «Межрайонный Щёлковский Водоканал»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом МУП ЦМР «Межрайонный Щёлковский Водоканал» (далее – Предприятие) и разработано в целях установления единого подхода к премированию работников Предприятия.

1.2. Премирование работников производится для усиления их мотивации в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, оперативном решении возложенных на Предприятие задач, и направлено на рост показателей работы Предприятия и улучшение конечных результатов его работы.

1.3. Под премированием работников в настоящем Положении понимаются суммы вознаграждения, выплачиваемые рабочим сверх месячных тарифных ставок (должностных окладов).

1.4. Премияльные выплаты производятся по итогам работы за месяц в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с учётом обеспеченности Предприятия финансовыми ресурсами.

1.5. При принятии решения о премировании работников Предприятия учитываются экономические показатели работы за месяц.

1.6. Не подлежат премированию работники, систематически не исполняющие или несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности, а также нарушающие трудовую дисциплину.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Предприятия, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

## 2. Условия и критерии премирования

2.1. Премирование осуществляется на основе выполнения экономических показателей, а также индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач Предприятия.

2.2. Премия по итогам работы за месяц начисляется с учётом фактически отработанного времени в расчётном периоде.

2.3. Премия начисляется:

2.3.1. Работникам рабочих профессий – на одинарную месячную тарифную ставку (должностной оклад) с учётом надбавки за профессиональное мастерство. За работу в праздничные дни премия начисляется на одинарную месячную часовую тарифную ставку (должностной оклад). За работу в сверхурочное время премия начисляется на одинарный размер тарифной ставки (должностного оклада) с учётом фактически отработанных сверхурочных часов в месяц;

2.3.2. Работникам категории «руководители, специалисты и служащие» – на установленный штатным расписанием должностной оклад.

2.4. Решение о премировании работника по результатам труда зависит от объёма выполненных работ и качества их выполнения.

2.5. Премирование работников предприятия, подразделений, филиалов по результатам работы за месяц в размере до 50% месячной тарифной ставки (должностного оклада), осуществляется при наличии денежных средств на указанные цели и одновременном выполнении следующих показателей:

№ п/п	Условия премирования	Процент выполнения показателя	Размер премии
<u>Основные показатели</u>			
1.Выполнение плана выручки от реализации услуг.			
1.1.	Выполнение плана выручки от реализации услуг за предыдущий месяц и нарастающим итогом по сравнению с утвержденным планом.	90% -100%	50 % премия начисляется в полном объёме
1.2.	Выполнение плана выручки от реализации услуг за предыдущий месяц и нарастающим итогом по сравнению с утвержденным планом.	Ниже 90 %	премия снижается пропорционально проценту снижения выручки
1.3.	Выполнение плана выручки от реализации услуг за предыдущий месяц и нарастающим итогом по сравнению с утвержденным планом.	ниже 50%	премия не начисляется в полном объеме

2. Предварительный процент оплаты			
2.1.	предварительный процент оплаты за месяц и нарастающим итогом за предоставляемые услуги потребителям	90%-100%	40 % премия начисляется в полном объеме
2.2.	предварительный процент оплаты за месяц и нарастающим итогом за предоставляемые услуги потребителям	ниже 90%	премия снижается пропорционально проценту снижения оплаты
2.3.	предварительный процент оплаты за месяц и нарастающим итогом за предоставляемые услуги потребителям	ниже 50%	премия не начисляется
3. Чистая прибыль			
3.1.	чистая прибыль в соответствии с отчетом о прибылях и убытках (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)	90%-100%	10 % премия начисляется в полном объеме
3.2.	чистая прибыль в соответствии с отчетом о прибылях и убытках (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)	ниже 90	Премия снижается пропорционально проценту снижения чистой прибыли, полученной в течении предшествующего отчетного периода и распространяется на период, следующий за отчетным
3.3.	в случаи получения убытка в соответствии с отчетом о прибылях и убытках (1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)		премия не начисляется
4.	Отсутствие нарушений, указанных в приложениях	Процент снижения премии указан в приложении №1.1 и в приложении № 1.2. к настоящему Положению	

2.6. План по вышеуказанным экономическим показателям предоставляется на утверждение генеральному директору в целом по предприятию, в том числе: Щелково, Фрязино, Пушкино в срок до 20 января текущего года на год с разбивкой по месяцам и нарастающим итогом (1 квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год).

2.7. План может быть скорректирован, в связи с изменением тарифов на предоставляемые услуги, структуры предприятия, изменением схемы централизованной системы водоснабжения и водоотведения, внесением изменений и дополнений в нормативные акты Российской Федерации, Московской области, органов местного самоуправления и др.

2.8. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц может быть снижен в индивидуальном порядке, по мотивированной служебной записке руководителя структурного подразделения и при наличии приказа о применении дисциплинарного взыскания с соответствующей формулировкой. Служебная записка подлежит согласованию с заместителем генерального директора, курирующим данное направление. Основания и размеры снижения расчетного показателя премирования за месяц для работников рабочих профессий приведены в приложении 1.1 к настоящему Положению, для работников категории «руководители, специалисты и служащие» – в приложении 1.2.

2.9. Премия, предусмотренная настоящим Положением, не начисляется и не выплачивается:

- работникам, принятым на работу временно (на срок до двух месяцев);
- стажёрам (ученикам); практикантам;
- работникам, оформленным по договорам подряда.

2.10. Работникам, работающим по совместительству, премия начисляется пропорционально отработанному времени (статья 285 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Работникам, проработавшим неполный календарный месяц и прекратившим трудовые отношения с Предприятием в связи с:

- призывом в ряды вооруженных сил;
- поступлением на обучение в учебное заведение по очной форме;
- увольнением в связи с сокращением штата, выходом на пенсию;

начисление и выплата премии производится за фактически отработанное время.

2.12. Работникам, уволившимся по собственному желанию, премия по результатам работы за месяц выплачивается при условии отработки ими полного календарного месяца, в случае если на последние 2 календарных дня приходятся выходные дни, премия выплачивается полностью.

2.13. Работникам, уволенным с Предприятия за совершение виновных действий, премия за фактически отработанное в расчетном месяце время не начисляется и не выплачивается.

### **3. Порядок оформления и выплаты премии по итогам работы за месяц и нарастающим итогам**

3.1. Расчёт размера премии производится на основании Справки и служебной записки о выполнении экономических показателей и условий премирования за месяц и нарастающим итогам по форме, приведенной в приложении 1 к настоящему Положению.

3.2. Основанием для снижения базового размера премии служит приказ о применении дисциплинарного взыскания с соответствующей формулировкой и служебная записка руководителя структурного подразделения, которая подлежит согласованию с заместителем генерального директора Предприятия, ответственным за работу данного структурного подразделения. Приказ и

служебная записка в обязательном порядке прилагаются к Справке о выполнении показателей премирования по итогам работы за месяц.

3.3. При условии выполнения предусмотренных пунктом 2.5 настоящего Положения критериев премирования снижение базового размера премии, не подтверждённое соответствующими приказами (мотивированными служебными записками руководителей структурных подразделений), не допускается.

3.4. Финансово-экономическое управление в срок до 25 января текущего года предоставляет в управление тарифного регулирования утверждённый генеральным директором план по экономическим показателям, в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

3.5. Бухгалтерия предоставляет ежемесячно в срок до 25 числа текущего месяца информацию о фактических показателях за предыдущий месяц в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

3.6. Справку и служебную записку о выполнении экономических показателей премирования ОТиЗ направляет на рассмотрение генеральному директору не позднее 5 числа месяца, следующего за отчётным.

3.7. Основанием для начисления премии рабочим по итогам работы за месяц является приказ генерального директора Предприятия, изданный на основании Справки и служебной записки о выполнении экономических показателей премирования по предприятию.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Премия по результатам работы за месяц, выплачиваемая по настоящему Положению, относится к расходам предприятия на оплату труда и учитывается при исчислении среднего заработка.

4.2. Документы, явившиеся в отчетном месяце основанием для снижения базового размера премии, в обязательном порядке подлежат доведению до сведения работников.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании изменения действующего законодательства и локальных нормативных актов Муниципального унитарного предприятия Щёлковского муниципального района «Межрайонный Щёлковский Водоканал», а также на основании результатов анализа и пересмотра показателей результативности и эффективности деятельности Предприятия.

4.4. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся при наличии денежных средств на указанные цели.

4.5. Настоящее Положение действует до его отмены.

Заместитель генерального директора  
по экономике и финансам



А.Г. Малыгин

Приложение № 1  
к Положению  
о премировании по результатам работы за месяц  
работников Муниципального унитарного предприятия  
Щёлковского муниципального района  
«Межрайонный Щёлковский Водоканал»

**СПРАВКА**  
о выполнении экономических показателей и условий премирования  
за месяц \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п /п	Показатели и условия премирования	План тыс. руб.	Факт тыс. руб.	Процент выполнения	Процент премии за месяц	Должность, фамилия, ответственного лица. Подпись ответственного лица
<b>1. Экономические показатели за месяц</b>						
1.1.	Выручка от реализации услуг за предыдущий период					
1.2.	Предварительный процент оплаты					
1.3.	Чистая прибыль в соответствии с отчетом о прибылях и убытках (1квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год)					
<b>2. Экономические показатели нарастающим итогом</b>						
2.1.	Выручка от реализации услуг за предыдущий период					
2.2.	предварительный процент оплаты					
2.3.	чистая прибыль в соответствии с отчетом о прибылях и убытках					
3.	Отсутствие нарушений, указанных в приложении № 1.1 и приложении № 1.2. к настоящему Положению					

Заместитель генерального директора  
по экономике и финансам

\_\_\_\_\_ (подпись)

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_ (подпись)

Начальник управления  
тарифного регулирования

\_\_\_\_\_ (подпись)

Исполняющий обязанности  
начальник управления по работе с персоналом  
ФИО

\_\_\_\_\_ (подпись)

**Приложение 1.1**  
к Положению  
о премировании по результатам работы за месяц  
работников Муниципального унитарного предприятия  
Щёлковского муниципального района  
«Межрайонный Щёлковский Водоканал»

**Основания**  
**для снижения базового размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц**  
**(индивидуальные показатели для работников рабочих профессий соответствующих подразделений)**

№	Основание для снижения премиальной выплаты	Снижение базового размера премии, %	Структурное подразделение (категория рабочих)
1	нарушения в оформлении и заполнении производственной документации (журналов учета подъёма воды, количество сточных вод, выполнения ремонтных работ и т.д.)	До 25	машинисты насосных установок, операторы
2	работа с нарушением требований правил охраны труда	До 25	рабочие всех структурных подразделений
3	наличие травматизма в связи с несоблюдением правил охраны труда по вине рабочего	До 100	рабочие всех структурных подразделений
4	несвоевременное, некачественное выполнение работ по заявкам структурных подразделений	До 25	рабочие ремонтно-строительной группы
5	содержание служебных помещений в ненадлежащем санитарном состоянии	До 15	уборщики производственных и служебных помещений структурных подразделений
6	однократное выявление факта несоблюдения правил эксплуатации работы оборудования ВЗУ и ВНС, КНС	До 25	машинисты насосных установок, слесари-ремонтники соответствующих структурных подразделений
7	несвоевременное (некачественное) выполнение поступивших от потребителей заявок по водоснабжению и водоотведению, наличие обоснованных жалоб	До 100	электрогазосварщик, слесарь АВР, слесарь-ремонтник соответствующих структурных подразделений
8	несвоевременное, некачественное выполнение ППР	До 100	рабочие всех структурных подразделений
9	нарушение трудовой и производственной дисциплины	До 50	рабочие всех структурных подразделений
10	употребление алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ	До 100	рабочие всех структурных подразделений

№	Основание для снижения премиальной выплаты	Снижение базового размера премии, %	Структурное подразделение (категория рабочих)
11	обоснованные замечания и жалобы относительно работы конкретного работника структурного подразделения, повлекшие нанесение ущерба деловой репутации Предприятия	До 100	рабочие всех структурных подразделений
12	действия, повлекшие за собой снижение плановых и качественных показателей работы структурного подразделения и Предприятия в целом	До 50	рабочие всех структурных подразделений

Приложение 1.2  
к Положению  
о премировании по результатам работы за месяц  
работников Муниципального унитарного предприятия  
Щёлковского муниципального района  
«Межрайонный Щёлковский Водоканал»

**Основания  
для снижения базового размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц  
(индивидуальные показатели для работников категории «руководители, специалисты и служащие»)**

№	Основание для снижения премиальной выплаты	Снижение базового размера премии, %	Структурное подразделение (категория рабочих)
1	повлекшие нанесение ущерба деловой репутации Предприятия и подтвержденные документально обоснованные замечания и жалобы относительно работы структурного подразделения и конкретных его работников:	До 100	все структурные подразделения
1.1	ответственный работник структурного подразделения, в адрес которого направлено замечание (жалоба)		
1.2	руководитель структурного подразделения		
2	нарушение трудовой и производственной дисциплины	До 50	работники всех структурных подразделений
3	действия по невыполнению приказов, распоряжений администрации предприятия, а также локальных нормативных актов Предприятия, следствием которых явилось снижение производственных показателей и качества оказываемых услуг	До 100	все структурные подразделения
4	действия по невыполнению нормативных актов и законодательства, следствием которых явилось внесение замечаний органов внешнего контроля и надзора, а также применение к Предприятию, руководящему составу Предприятия мер административной ответственности	До 100	ответственные руководители всех структурных подразделений
5	несвоевременное предоставление технической, плановой документации для составления статистической отчетности, нарушение установленного графика документооборота	До 25	ответственные исполнители всех структурных подразделений

№	Основание для снижения премиальной выплаты	Снижение базового размера премии, %	Структурное подразделение (категория рабочих)
6	наличие недостоверных данных в документации, явившейся основанием для составления внутренней и внешней отчетности	До 100	ответственные исполнители всех структурных подразделений
7	необоснованный перерасход плановых показателей бюджета, доведенного до структурного подразделения	До 25	руководители структурных подразделений
8	несвоевременное предоставление внешней отчетности, повлекшее применение к Предприятию мер административной ответственности	До 100	руководители соответствующих структурных подразделений
9	наличие приписок и искажений в первичных учётных документах, предоставляемых для осуществления бухгалтерского учета	До 100	должностные лица всех структурных подразделений, составившие и подписавшие документы
10	несоблюдение персональной ответственности должностных лиц за исполнительскую дисциплину возглавляемых структурных подразделений	До 50	руководители всех структурных подразделений
11	сокрытие (несвоевременное информирование) ставшими известными фактов нарушения работниками структурных подразделений трудовой, производственной и исполнительской дисциплины	До 50	персональная ответственность руководителей структурных подразделений
12	непринятие (несвоевременное принятие) мер по устранению аварийных ситуаций	До 50	руководители водопроводной службы по эксплуатации сетей, водопроводной службы по эксплуатации сооружений, канализационной службы по эксплуатации сетей, канализационной службы по эксплуатации сооружений, аварийно-диспетчерская служба, ремонтно-транспортная служба
13	несоблюдение норм и правил охраны труда, правил организации проведения работ, связанных с деятельностью работы предприятия	До 50	руководители и работники всех структурных подразделений
14	несоблюдение удельных норм расхода электроэнергии, расхода ГСМ	До 50 %	Руководители и работники всех структурных подразделений
15	не соблюдение требований регламента по работе с 44-ФЗ, с 223-ФЗ	До 100	руководители всех структурных подразделений