



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«02» марта 2023г.

г. Енисейск

№ 60 -п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021г. № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложению.

2. Отделу правовой работы и муниципального контроля разработать проект Постановления администрации города Енисейска «Об утверждении перечня учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления» в срок до 15.03.2023года.

3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации г. Енисейска от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

- постановление администрации г. Енисейска от 11.12.2013г. № 368-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г.Енисейска от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

- постановление администрации г. Енисейска от 10.10.2014г. № 248-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г.Енисейска от

- постановление администрации г. Енисейска от 26.10.2020г. № 241-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г. Енисейск от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

- постановление администрации г. Енисейска от 16.02.2021г. № 31-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г.Енисейска от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложениям»;

- постановление администрации г. Енисейска от 07.12.2021г. № 309-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г.Енисейска от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложениям»;

- постановление администрации г. Енисейска от 25.05.2022г. № 193-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г.Енисейска от 31.10.2013г. № 329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложениям»;

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

6. Подлежит размещению на официальном интернет - портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

Глава города

В.В. Никольский

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г.Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021г. № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы.

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 2 к Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов» согласно приложению № 3 к Положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых или должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 06.08.2007 №526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» согласно приложению №4 к Положению.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям физической культуры и спорта второго уровня работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых или должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 27.10.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно приложению №5 к Положению.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых или должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 18.07.2006 г №352н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», согласно приложению №6 к Положению.

2.7 Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, согласно приложению №7 к Положению.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс.

2.9. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего положения.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплату за сверхурочную работу;
доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходные, праздничные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работнику, привлекавшемуся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливаются локальными нормативными актами администрации города, с которыми работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.5. Работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, а также работникам по защите государственной тайны со степенью секретности:

«особой важности» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 50-75 % к должностному окладу;

«совершенно секретно» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 30-50 % к должностному окладу;

«секретно» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 10-15 % к должностному окладу;

без проведения проверочных мероприятий – ежемесячно устанавливается надбавка в размере 5-10 % к должностному окладу.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Работникам по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10%, от 5 до 10 лет - 15%, от 10 лет и выше – 20%.

В стаж работы работников по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом, сложности, напряженности и особого режима работ, работы в муниципальном образовании город Енисейск.

4.3. Работникам могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

а) персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам администрации устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Водитель	до 155% <*>
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 50%
3.	Уборщик служебных помещений	до 50%
4.	Уборщик по комплексной уборке территорий административных зданий	до 50%

* Водителям автомобиля, обслуживающим главу города, выплата устанавливается в размере до 158%

Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений устанавливаются в положении об оплате труда учреждений.

б) персональные выплаты специалистам учреждений при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной

специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

в) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени

г). Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с приложением № 8 к Положению.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.},$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

$K \text{ исп. раб. врем.}$ – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}$$

где:

$T \text{ факт.}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T \text{ план.}$ – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

$C_{1\text{балла}}$ – рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план

финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1балла}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = (Q_{стим}^{рук, замрук, гл. бух} - Q_{стим}) / \sum_{i=1}^n B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук, замрук, гл. бух}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Зарботная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штатн}$ – сумма средств, предусмотренных штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.9. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Зарботная плата», а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

5. Единовременная материальная помощь.

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) смертью работника, тяжелым материальным положением, связанных с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемый работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований предусмотренному пунктом 5.2 раздела 5, составляет двадцать тысяч рублей.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

По остальным основаниям, предусмотренные пунктом 5.2 раздела 5 – на основании письменного заявления работника учреждения и копии документов, удостоверяющих фактическое основание для предоставления материальной помощи.

6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и заместителей главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений на основании Решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении Положения о

системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Размер должностного оклада руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

При высшей квалификационной категории – 20%;

При первой квалификационной категории- 15%.

3. Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений утвержденные Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Перечень учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления утверждается правовым актом администрации города Енисейска.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Группа по оплате труда вновь открывшихся учреждений устанавливается исходя из планов (проектных) показателей, но не более чем на два года.

5. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главных бухгалтеров и заместителей главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

При высшей квалификационной категории – 20%;

При первой квалификационной категории- 15%.

6. Виды компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряжённость и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения при отсутствии

дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению №9 к Положению.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в положении по оплате труда учреждений.

9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей учреждений выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска (далее – Комиссия) и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

9.1.1. На период отсутствия руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера выплачиваются Исполняющему обязанности руководителя.

9.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2019 N 12-95р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности руководителей учреждений рассчитывается на основании расчетов МБУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

9.4. Заместителю руководителя, главным бухгалтерам и заместителю главного бухгалтера сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

10. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам и заместителю главного бухгалтера персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы) устанавливаются в соответствии с приложением №10 к Положению.

11. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Руководителям, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера учреждений может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Премирование руководителей учреждений, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями, дающими право руководителям, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждений на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей.	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов.	0-5
Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, год конкретному руководителю ограничивается 10 должностными окладами конкретного руководителя суммарно за календарный год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на премирование руководителей структурных подразделений администрации города Енисейска.

При определении размера премии руководителю учреждения учитывается:

- фактически отработанное руководителем учреждения время в расчетном периоде. При этом время нахождения в ежегодном отпуске, командировке принимается в расчет для начисления премии;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Руководители учреждений проработавших менее трех месяцев в статусе руководителя, к премированию по итогам работы за квартал не представляются.

Руководители учреждений, имеющие дисциплинарные взыскания, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Решение о выплате руководителю учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается заместителем главы города курирующего направленность учреждения, на основании ходатайства согласованного с руководителем Финансового управления администрации города Енисейска, руководителем МКУ «Межведомственная бухгалтерия г.Енисейска» направленного в адрес главы города.

12. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам и заместителю главного бухгалтера может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

12.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

12.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителей, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников, занимающих должности служащих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3813
2 квалификационный уровень	4023
ПКГ должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4231
2 квалификационный уровень	4650
3 квалификационный уровень	5109
4 квалификационный уровень	6448
5 квалификационный уровень	7283
ПКГ должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	4650
2 квалификационный уровень	5109
3 квалификационный уровень	5608
4 квалификационный уровень	6742
5 квалификационный уровень	7871
ПКГ должностей служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8460
2 квалификационный уровень	9801
3 квалификационный уровень	10554

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3016
2 квалификационный уровень	3161
ПКГ профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5667

Приложение №3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальный размер заработной (должностных окладов), ставок заработной
платы работников государственных архивов, центров хранения документации,
архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий
обеспечения сохранности архивных документов

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих третьего уровня		
Главный методист	5	7871
Ведущий архивист	4	6742
Архивист 1 категории	3	5608
ПКГ должностей служащих четвертого уровня		
Главный хранитель фондов	2	9801

Приложение №4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
медицинских и фармацевтических работников.

Должность	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Медицинская сестра	3 квалификационный уровень	6153

Приложение №5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждений физической культуры и спорта.

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Спортсмен – инструктор<**>	8456
2 квалификационный уровень	Тренер <***>	13188
	Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций	10112
	Администратор тренировочного процесса	10112

**** Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 9 884 рублей.**

***** Для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 10 276 рубля.**

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников печатных средств массовой информации.

Должности учреждения	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ должностей третьего уровня		
Старший фотокорреспондент	3 квалификационный уровень	5608
ПКГ должностей четвертого уровня		
Главный редактор	3 квалификационный уровень	10554

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Минимальный размер окладов (должностных окладов)), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными группами.

1. МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Главный специалист –юрист	7871
Главный специалист по земельным отношениям	7871
Главный специалист по имущественным отношениям	7871
Ведущий специалист по учету казны	6742
Ведущий специалист по имущественным отношениям	6742
Ведущий специалист по жилищной политике	6742
Ведущий специалист по управлению жилищным фондом	6742
Ведущий специалист по договорной работе	6742
Специалист 1 категории по делопроизводству	5608
Специалист 1 категории по земельным отношениям	5608

2. МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска.

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды	7871

3. МБУ «Енисейский городской информационный центр»

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
SMM-менеджер	6742
Контент-менеджер	5608

4. МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска.

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Ведущий специалист по туризму	6742
Ведущий специалист по дополнительному образованию	6742

5. МКУ «Управление образование города Енисейска».

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Главный специалист	7871
Контрактный управляющий	6742
Ведущий специалист	6742
Системный администратор	4231

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности работников учреждений, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер к окладу (должностному окладу) в процентах
Водитель	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	80
	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Соответствие требованиям	80
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	70
Уборщик служебных помещений	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	120
Уборщик по комплексной	Оперативность выполнения заявок	Отсутствие замечаний работнику со стороны	120

уборке территорий административн ых зданий	по устранению технических неполадок	администрации учреждения	
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ			
Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер к окладу (должностному окладу) в процентах
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля	Соответствие требованиям	25
	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	200
	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	30
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Соблюдение установленных сроков выполнения плановых заданий	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	15
Уборщик служебных помещений	Благоустройство территории здания, учреждения	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	120
	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10

Уборщик по комплексной уборке территорий административных зданий	Благоустройство территории здания, учреждения	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	120
	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер к окладу (должностному окладу) в процентах
Водитель	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства	Отсутствие ДТП по вине работника	30
	Соблюдение Правил дорожного движения	Отсутствие штрафов	10
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие обоснованных зафиксированных нарушений, замечаний в журнале учета работ или ином документе	20
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	30
	Соблюдение санитарно-гигиенических	Отсутствие обоснованных зафиксированных	30

	норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового	нарушений, замечаний в журнале учета работ или ином документе	
Уборщик служебных помещений	Содержание помещений и территории в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20
	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие обоснованных зафиксированных нарушений, замечаний в журнале учета работ или ином документе	20
Уборщик по комплексной уборке территорий административных зданий	Содержание помещений и территории в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20
	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие обоснованных зафиксированных нарушений, замечаний в журнале учета работ или ином документе	20
--	---	---	----

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска, и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности руководителей учреждений, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

1. Муниципальное бюджетное учреждение «Молодежный центр г.Енисейска

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		
1	Сложность организации и управления учреждением	
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

2. Муниципальное бюджетное учреждение «Енисейский городской информационный центр».

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу),

		%
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1	Сложность организации и управления учреждением	
Выплаты за качество выполняемых работ		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

3. Муниципальное казенное учреждение « Управление образования города Енисейска»

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Эффективность управления учреждением	Качество владения управленческими кадрами
		Отсутствие нарушений сроков проведения мероприятий
		Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов
		Ответственность за исполнение и принятие кадровых решений
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Система развития кадрового состава, показатели по результатам аттестации работников	
		Эффективность реализуемой кадровой политики	
		Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями, ведомствами для достижения целей учреждения	
		Выступление с докладами на совещаниях, конференциях	
	Профессиональное развитие	Участие в разработке и реализации краевых программ, проектов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями	

4. Муниципальное казенное учреждение «Управление муниципальным имуществом города Енисейска».

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1	Сложность организации и управления учреждением	
Выплаты за качество выполняемых работ		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

5. Муниципальное Казенное учреждение «Архитектурно – производственная группа».

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1	Сложность организации и управления учреждением	
Выплаты за качество выполняемых работ		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

6. Муниципальное казенное учреждение «Архив города Енисейска».

№ п/п	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	
	Обеспечение эффективной деятельности учреждения	
	Поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины	
Выплата за качество выполняемых работ		
	Повышение ответственности к	

	должностным обязанностям	
	Повышение качества подготовки служебных документов	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение сохранности документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов	
	Комплектование Архивного фонда Российской Федерации	
	Предоставление пользователям информационных услуг и информационных продуктов для удовлетворения их информационных потребностей	
	Создание эффективного научно-справочного аппарата	
	Повышение эффективности выполнения государственного задания	

7. Муниципальное казенное учреждение «Управление городского хозяйства г. Енисейска»

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1	Сложность организации и управления учреждением	
Выплаты за качество выполняемых работ		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

8. Муниципальное казенное учреждение «Управление культуры и туризма» города Енисейска.

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1	Сложность организации и управления учреждением	
Выплаты за качество выполняемых работ		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	

9. Муниципальное бюджетное учреждение «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска.

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Эффективность управления учреждением	Качество владения управленческими функциями
		Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий
		Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов
		Ответственность за

		исполнение и принятие управленческих решений	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность реализуемой кадровой политики		
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснование и реализация планов)	

10. Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа» г. Енисейска
Г.П. Федотова.

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%)
		Наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Директор, заместитель директора по спортивной работе				
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, Учредителя, граждан	Отсутствие замечаний	
Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием		
реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения		
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов		
выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	
2 Выплата за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 80%	
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	отсутствие случаев	
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией	

обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	
		получение гранта	
	включение в состав сборной команды Красноярского края учащихся ДЮСШ	списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края	
	зачисление в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	

Приложение № 10
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
г. Енисейска, и её структурных
подразделений по должностям, не
отнесенным к муниципальным должностям
и должностям муниципальной службы

Персональные выплаты за продолжительность работы, за сложности, напряженности и особого режима работы руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и заместителю главного бухгалтера учреждений устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особого режима работы
1.	Директор МБУ «Молодёжный центр г. Енисейска		До 100%
2.	Директор МКУ «Архив города Енисейска»		До 61%
3.	Руководитель МКУ «Управление муниципальным имуществом г.Енисейска»		До 147%
3.1	Заместитель руководителя МКУ «Управление муниципальным имуществом г.Енисейска»		До 152%
4	Начальник МКУ «Архитектурно-производственная группа» г.Енисейска		До 125%
4.1	Заместитель начальника МКУ «Архитектурно-производственная группа» г.Енисейска		До 150%
5	Руководитель МКУ «Управление образования г.Енисейска»	30%	До 9%
6	Руководитель МКУ «Управление культуры и туризма г.Енисейска»		До 100%

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особый режим работы
7	Руководитель МАУ «Центр развития физической культуры и спорта» г.Енисейска		До 98%
7.1.	Заместитель руководителя МАУ «Центр развития физической культуры и спорта» г.Енисейска		До 98%
8	Руководитель МКУ «Управление городского хозяйства» г.Енисейска		До 115%
8.1.	Заместитель начальника-начальник отдела МКУ «Управление городского хозяйства» г.Енисейска		До 114%
9.	Директор МБУ «Енисейский городской информационный центр»		До 164%
10	Директор «Спортивная школа г.Енисейска имени Г.П. Федотова»	До 25%	До 7%
10.1.	Заместитель директора по спортивной работе «Спортивная школа г.Енисейска имени Г.П. Федотова»	До 25%	До 7%
10.2	Заместитель директора по АХЧ	До 5%	До 8%
11	Руководитель МКУ «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска».	До 30%	До 84%
11.1	Заместитель руководителя-главный бухгалтер	До 30%	До 95%
11.2	Заместитель главного бухгалтера	До 20%	До 95%