



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» 04 2023 г.

г. Енисейск

№ 147 - п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 № 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», руководствуясь статьями 8, 37, 39, 44, 46 Устава города Енисейска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации города Енисейска от 05.07.2022 № 252-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его размещения и опубликования в Информационном бюллетене города Енисейска Красноярского края и на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска: www.eniseysk.com и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 г.

Глава города

В.В. Никольский

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление городского хозяйства города Енисейска»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства города Енисейска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации г. Енисейска от 02.03.2023 № 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» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства города Енисейска» (далее – учреждение).

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, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению № 1 Положения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, устанавливаются согласно Приложению № 2 Положения.

2.3. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу установлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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 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.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или 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 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе 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 выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 3.3 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа начальника учреждения.

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

3.3.3. 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. 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 приравненного 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 и 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 устанавливаются следующие персональные выплаты:

а) Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1.	Начальник отдела	до 192
2.	Главный специалист (экономист)	до 176
3.	Главный специалист	до 173
4.	Ведущий специалист	до 205

б) Персональные выплаты специалистам учреждения 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 № 4 Положения.

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 исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

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

где:

T факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

T 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 начальника 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 $C_{1\text{балла}}$ – 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 $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ – 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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, гл. бух}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера начальнику учреждения, заместителю начальника-начальнику отдела 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 $C_{1\text{балла}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – 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 начальника учреждения, заместителя начальника-начальника отдела.

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{итат}} - Q_{\text{перс}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной

деятельности учреждения, бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная 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);

$Q_{штат}$ – 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.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

Выплаты по итогам работы осуществляются по решению начальника учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а также 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 начальником.

5. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой 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 учреждения производится на основании приказа начальника учреждения:

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

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

6. Оплата труда начальника учреждения и заместителя начальника-начальника отдела

6.1. Заработная плата начальника учреждения, заместителя начальника-начальника отдела, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада начальника 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 начальнику учреждения 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».

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

6.4. Начальнику 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.

6.5. Размер должностного оклада заместителя начальника-начальника отдела устанавливаются начальника учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов начальника учреждения без учета увеличения должностного оклада начальника учреждения при наличии квалификационной категории.

6.6. Виды компенсационного характера начальнику, заместителю начальника-начальнику отдела устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Начальнику, заместителю начальника-начальнику отдела 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).

6.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начальнику учреждения и заместителю начальника-начальнику отдела при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 5 Положения.

6.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера начальнику учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал 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.

6.9.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера начальнику учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждения.

Предельное количество должностных окладов начальника учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера начальника учреждения, установленных в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2019 № 12-95 «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.

Предельное количество должностных окладов начальника учреждения,
учитываемых при определении объема средств на выплаты
стимулирующего характера начальнику учреждения

№ п/п	Учреждение	Предельное количество должностных окладов начальника учреждения в год
1.	МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»	до 27

6.9.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности начальника учреждения рассчитывается на основании расчетов МКУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

6.9.3. Заместителю начальника-начальнику отдела сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом начальника учреждения.

6.10. Начальнику учреждения, заместителю начальника-начальнику отдела персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 6 Положения.

6.11. Начальнику, заместителю начальника-начальнику отдела учреждения может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Премирование начальника учреждения, заместителя начальника-начальника отдела по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями, дающими право начальнику, заместителю начальника-начальнику отдела учреждения 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 начальнику ограничивается 10 должностными окладами конкретного начальника

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 начальнику учреждения учитывается:

- фактически отработанное начальником 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.

Начальник учреждения, проработавший менее трех месяцев в статусе начальника, к премированию по итогам работы за квартал не представляется.

Начальник учреждения, имеющий дисциплинарные взыскания, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Решение о выплате начальнику учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании ходатайства заместителя главы города, курирующего данное направление деятельности (в соответствии с распределением полномочий, отнесенных к вопросам местного значения города Енисейска, между главой города, заместителями главы города, руководителями структурных подразделений, муниципальных предприятий и учреждений, подведомственных администрации города), согласованного с руководителем финансового управления администрации города Енисейска и руководителем МКУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска», направленного в адрес главы города.

6.12. Начальнику учреждения, заместителю начальника-начальнику отдела может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

6.12.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителю начальника-начальнику отдела учреждения производится на основании приказа начальника учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника учреждения и заместителя начальника-начальника отдела установлены в приложении № 7 к Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

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

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей четвертого уровня		
Начальник отдела	1 квалификационный уровень	8460

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников, должности которых не предусмотрены профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Главный специалист (экономист)	7871
Главный специалист	7871
Ведущий специалист	6742

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждения
	МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»	Начальник отдела Главный специалист Главный специалист (экономист) Ведущий специалист

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска» для осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Категория должности, профессии	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>				
1	Главные специалисты, главный специалист (экономист), ведущие специалисты	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, обобщения информации (в объеме функциональных обязанностей)	5-15
			инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением	5-15
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	5-15
			превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	5-15
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>				
2	Начальник отдела	Стабильная деятельность отдела (по результатам работы за отчетный период)	Своевременное выполнение плана работы отдела	20-40
			Отсутствие претензий и замечаний к деятельности отдела со стороны администрации учреждения, контролирующих надзорных органов	20-40
3	Главные специалисты, главный специалист		Отсутствие замечаний за отчетный период	5-15

	(экономист), ведущие специалисты				
4	Начальник отдела	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период)	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15-35	
			Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	15-35	
			Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	7,5-15	
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>					
5	Главные специалисты, главный специалист (экономист)	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	5-10	
			Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5	
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5-10	
			Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	5-10	
			Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	5-15
			Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	5-15	
6	Ведущие специалисты	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к	4-14	

		выполнению непредвиденных работ	
		Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
		Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	4-14
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	4-14
	Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	4-9
		Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	4-9

1. Размеры выплат работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно на основании приказа начальника учреждения, в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности начальника учреждения, заместителю начальника-начальнику отдела, 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

№ п/п	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		
	Сложность организации и управления учреждением	5-20
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>		
	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	10-25
	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-25
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	5-15
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
	Выполнение учреждением муниципальных программ	5-10
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5-10

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Персональные выплаты за продолжительность работы, за сложности, напряженности и
особого режима работы начальнику, заместителю начальника-начальнику отдела

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особого режима работы
1	Начальник МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска»		До 115%
2	Заместитель начальника - начальник отдела МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска»		До 114%

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Предельный уровень соотношения среднемесячной
заработной платы начальника учреждения,
заместителя начальника-начальника отдела

№ п/п	Наименование должности	Кратность
1	Начальник	до 3
2	Заместитель начальника-начальник отдела	до 2,5