



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«05» 07 2022 г. г. Енисейск

№ 252 - п

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», решением Енисейского городского Совета Депутатов от 06.04.2022 № 18-195 «О внесении изменений в Решение Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации города Енисейска от 31.10.2013 № 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», руководствуясь ст. 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.

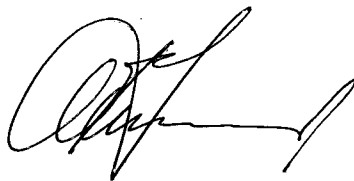
2. Признать утратившим силу постановление администрации города Енисейска от 17.12.2021 № 320-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление городского хозяйства г. Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам (Степанова Н.В.)

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 применяется с
01 июля 2022 г.

Глава города



В.В.Никольский

Черноусова Ольга Александровна
8 (39195) 2-49-49

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства города Енисейска» (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании решения 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 31.10.2013 № 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» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством города Енисейска» (далее – учреждение).

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.

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.

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.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются начальником учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов).

2. Размеры коэффициентов к окладам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

5. 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» согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

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

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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.

1.1. 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 выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

1.2. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 1.1 раздела III настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа начальника учреждения.

1.3. Работникам, привлечшимся к работе в выходные или праздничные дни, оплата труда производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

1.4. Работникам, привлечшимся к сверхурочной работе, устанавливается оплата: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

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).

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждения по решению начальника в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы, молодой специалист);

выплаты по итогам работы.

4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается начальником учреждения как в процентном отношении к окладу.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются начальником учреждения ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно.

7. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Начальник отдела	до 200
2.	Главный специалист (экономист)	до 190
3.	Главный специалист	до 190
4.	Ведущий специалист	до 215

2) Персональная выплата 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.

8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера Приложения № 4 к Положению.

9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени либо применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп.раб.врем.}}$$

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;

$$K_{\text{исп.раб.врем.}} = \frac{T_{\text{факт.}}}{T_{\text{план.}}}$$

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.

Перерасчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в 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 перерасчете $C_{1\text{балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и перерасчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

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

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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, зам. рук., гл. бух}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю 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 $C_{1\text{балла}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при перерасчете $C_{1\text{балла}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения;

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс.}}$$

где:

$Q_{зп}$ – сумма средств, предусмотренных в 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).

10. 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, определенном как разница между размером минимальной заработной платы установленной 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, определенном 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.

11. 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 октября 2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений». Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях). Работником, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом начисленного 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 установленной в Красноярском крае (в случае ее осуществления). Региональная выплата включает в себе начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки 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.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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.

3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

4. Выплата материальной помощи производится по приказу начальника:

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

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5. 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.

VI. ОПЛАТА ТРУДА НАЧАЛЬНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА-НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА

1. Оплата труда начальника учреждения и заместителя начальника-начальника отдела осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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 руководителей. Начальнику учреждения группа по оплате труда устанавливается 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» и подлежит пересмотру не реже 1 раза в год.

3. Размер должностного оклада заместителя начальника-начальника отдела устанавливается начальником учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада начальника учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера начальника учреждения и заместителю начальника устанавливаются в соответствии с разделом III Положения.

5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера начальнику учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

6. Предельное количество должностных окладов начальника, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера начальника, устанавливается в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 25.02.2022 № 17-173 «О внесении изменений в Решение Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения 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 местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

7. Начальнику учреждения и заместителю начальника 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;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы.

8. Начальнику и заместителю начальника устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Начальник	до 130
2.	Заместитель начальника – начальник отдела	до 135

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для начальника учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя начальника-начальника отдела устанавливается приказом начальника учреждения.

2) Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ начальнику, заместителю начальника производятся ежемесячно при условии отсутствия дисциплинарного взыскания и выполнении критериев оценки эффективности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат для начальника учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя начальника-начальника отдела устанавливается приказом учреждения.

9. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника учреждения и заместителя начальника-начальника отдела установлены в приложении № 6 к настоящему 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»

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		Отсутствие замечаний за отчетный период	5-15

	специалист (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
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
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	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности,	4-14

		период)	привлечение работника к 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)	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 № 4
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление городского хозяйства города Енисейска»

Критерии оценки результативности и качества труда начальника и заместителя начальника-начальника отдела 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	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	5-10
<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 № 5
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 № 6
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