



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«14» 02 2019 г.

г. Енисейск

№31-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе 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, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате работников МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска», согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

Постановление администрации города Енисейска от 29.12.2016 № 266-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска»;

Постановление администрации города Енисейска от 29.12.2017 № 166-п «О внесении изменений в постановление администрации города Енисейска от 29.12.2016 №266-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска»;

Постановление администрации города Енисейска от 30.07.2018 № 280-п «О внесении изменений в постановление администрации города Енисейска от 29.12.2016 №266-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Енисейск-Плюс», подлежит размещению на официальном интернет – портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com. и применяется с 01 января 2019 года.

Глава города

В.В. Никольский

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «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 муниципальным имуществом 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 руководителем 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 так же 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, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

7. 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.

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;
- надбавка за мойку автомобиля;
- надбавка за техническое обслуживание.

1.2. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 1.1 раздела 3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

1.4. Работникам, привлеченным 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).

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Должность	Наименование выплаты	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Водитель	Надбавка за ненормированный рабочий день	до 50
		Надбавка за мойку автомобиля	до 25
		Надбавка за техническое обслуживание	до 50

Руководителю учреждения на основании распоряжения администрации города Енисейска устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности в размере:

<u>Степень секретности</u> в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10 - 15
«секретно» без проведения проверочных мероприятий	5 - 10

При определении конкретного размера ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается представителем нанимателя в зависимости от объема сведений, к которым имеется доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

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 руководителя 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 руководителем учреждения как в процентном отношении к окладу.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем 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 выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Начальник отдела	до 150
2	Главный специалист	до 135
3	Ведущий специалист	до 150
4	Специалист 1 категории	до 160
5	Водитель	до 110

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 №2 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;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$ - 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 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 бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

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

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

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 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 бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

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

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$ - 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. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить персональную доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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 руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

4. 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.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

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

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. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается на основании решения Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 №58-167.

3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения

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

6. Руководитель учреждения и заместителю руководителя 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.

7. Руководителю и заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

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

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель	до 130
2	Заместитель руководителя	до 135

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя руководителя устанавливается приказом руководителя 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 руководителю, заместителю руководителя производится ежемесячно при условии отсутствия дисциплинарного взыскания и выполнении критериев оценки эффективности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат для руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя руководителя устанавливается приказом учреждения.

8. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителя руководителя установлены в приложении №4 к настоящему Положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы основного персонала учреждения

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей третьего уровня		
Специалист 1 категории	3 квалификационный уровень	4370
Ведущий специалист	4 квалификационный уровень	5253
Главный специалист	5 квалификационный уровень	6133
ПКГ должностей четвертого уровня		
Начальник отдела	1 квалификационные уровень	6592

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы обслуживающего персонала учреждения

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель)	2971

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала МКУ «Управления муниципальным имуществом 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, ведущие специалисты, специалисты 1 категории	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, контролирурующих надзорных органов	20 - 40
3	Главные специалисты, ведущие специалисты, специалисты 1 категории		отсутствие замечаний за отчетный период	5-15
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
5	Водитель автомобиля	соблюдение правил дорожного движения	отсутствие штрафов	15 - 25
			отсутствие замечаний	15 - 25

		обоснованных жалоб, замечаний со стороны руководителя, специалистов в части выполнения водителем должностных обязанностей		
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
6	Главные специалисты	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
7	Ведущие специалисты	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	4 - 14
			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
8	Специалисты I категории	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	3-6
			Повышение квалификации (профессионального мастерства) по	5

			профилю выполняемой работы	
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	3 - 6
			Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	3 - 6
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	3 - 6
			Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	3 - 6
9	Водитель автомобиля	успешное и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10 - 25
		Оперативность выполняемой работы	соблюдение установленных сроков выполнения работы	10 -25

1. Размеры выплат работникам Учреждения устанавливаются и выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска», размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя.

№ п/п	Критерий оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>		
	Сложность организации и управления учреждением	5-10
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>		
	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	10-30
	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-30
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10-30
<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

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»	Начальник отдела Главный специалист Ведущий специалист Специалист 1 категории

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Наименование типов учреждений	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5